

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**GABRIELA CARDOSO PORTELLA**

**CÓDIGOS DE CONDUTA E REGULAÇÃO DO TRABALHO:  
TENSÕES, LIMITES E POSSIBILIDADES**

**CURITIBA  
2015**

**GABRIELA CARDOSO PORTELLA**

**CÓDIGOS DE CONDUTA E REGULAÇÃO DO TRABALHO:  
TENSÕES, LIMITES E POSSIBILIDADES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de Graduação, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná.

**Orientador: Professor Dr. Sidnei Machado**

**CURITIBA  
2015**

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

GABRIELA CARDOSO PORTELLA

### **CÓDIGOS DE CONDUTA E REGULAÇÃO DO TRABALHO: TENSÕES, LIMITES E POSSIBILIDADES**

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Direito, do Curso de Graduação Direito do Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Professor Dr. Sidnei Machado  
Universidade Federal do Paraná

Professora Dr<sup>a</sup>. Aldacy Rachid Coutinho  
Universidade Federal do Paraná

Professora Dr<sup>a</sup>. Thereza Cristina Gosdal  
Universidade Federal do Paraná

Curitiba, 30 de novembro de 2015.

*Aos meus pais.*

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu orientador, Professor Dr. Sidnei Machado, pelo tempo e dedicação dispensados, pela orientação paciente e pelo constante incentivo.

Ao PET Direito, pelos dois anos de aprendizado e pela tão prezada companhia, em especial ao tutor, Professor Dr. Luís Fernando Lopes Pereira.

Ao “Trabalho Vivo”, núcleo de pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná, pelas vívidas discussões que inspiraram este texto.

Às belas amizades construídas durante a trajetória. Ao Gerson Luis de Almeida Lobo, pela presença sincera, pelos conselhos inúmeros e por nossas divertidas conversas. A Maria Fernanda Battaglin Loureiro, amiga querida e aluna admirável, em quem por vezes me espelho e com quem me sinto segura em dividir tantas expectativas e incertezas. A Nadine Bissoni Narloch, de quem senti muitas saudades neste quinto ano, pelos estudos conjuntos e por nossas cumplicidades.

Aos meus amados pais, Dalva e Dilceu, por toda a confiança que em mim depositam e por terem me proporcionado o acesso ao ensino superior. Agradeço pelos sacrifícios diários e por todo o incentivo, cuidado e amor, sem os quais nada disso teria sido possível.

A Pati, pela alegria de ser a irmã mais velha, pela gentil ajuda e por todo o afeto que sinto.

Ao Gustavo, por tornar a vida doce. Pelas aprendizagens infinitas e pelo prazer de compartilhar a vida. Agradeço pela paciência nas ocasiões em que me ausentei, pelo afetuoso apoio nos dias mal-humorados e pelo companheirismo inigualável.

## **RESUMO**

A partir da crise dos anos 1970, no contexto da reestruturação produtiva, as empresas se orientaram para a expansão de mercados, consolidando a internacionalização da produção. A dissolução da cadeia produtiva por diferentes locais deu ensejo a práticas trabalhistas assimétricas, sobre as quais os instrumentos clássicos de direito do trabalho são inoperantes. Ao mesmo tempo, as empresas transnacionais se converteram em importantes centros normativos, regulando as relações trabalhistas e comerciais por meio de mecanismos próprios. Nesse cenário, oferecer respostas aos déficits de regulação originados na economia globalizada é tarefa difícil, mas urgente. Sem pretensão de esgotamento do tema, este trabalho tem por intuito refletir sobre possíveis alternativas, com vistas a garantir a fixação de padrões de trabalho por toda a cadeia de produção através de instrumentos de autorregulação empresarial, notadamente os códigos de conduta.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Globalização Econômica; Empresas Transnacionais; Direitos Fundamentais do Trabalho; Códigos de Conduta; Acordos-Marco Globais; Pluralismo Jurídico.

## **ABSTRACT**

Since the 1970 crisis, in a productive reconstruction context, the companies have been driven to a market expansion, consolidating the production internationalization. The dissolution of the production chain, due to different locations, gave opportunity to asymmetrical labor practices, in which the labor law's classic tools cannot operate on. At the same time, the transnational companies converted themselves into important regulation centers, regulating the labor and commercial relationships through its own means. In this scenario, offering answers to the lack of regulation, result of a global economy, is a tough but imperative task. This document intends to think about possible alternatives, trying to build a common working standard throughout the whole production chain, by means of corporate self-regulatory practices, particularly codes of conduct.

**Keywords:** Labor Law; Economic Globalization; Transnational Companies; Fundamental Labor Rights; Codes of Conduct; Global Framework Agreements; Legal Pluralism.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 GLOBALIZAÇÃO, EMPRESA GLOBAL E DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>12</b>
2.1 ESTADO, NAÇÃO E TERRITÓRIO .....	12
2.2 ECONOMIA GLOBALIZADA: A MODERNIDADE SE LIQUIFAZ .....	13
2.2 A CRISE DO ESTADO-NAÇÃO: DIREITO OU DIREITOS? .....	17
2.3 MULTINACIONAIS E DESAFIOS AO DIREITO DO TRABALHO .....	23
<b>3 CÓDIGOS DE CONDUTA UNILATERAIS E ACORDOS-MARCO GLOBAIS ....</b>	<b>31</b>
3.1 CÓDIGOS DE CONDUTA NO MARCO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL ...	31
3.2 CÓDIGOS DE CONDUTA UNILATERAIS .....	34
3.3 ACORDOS-MARCO GLOBAIS .....	39
3.3.1 Breve Histórico .....	42
3.3.2 Sujeitos .....	45
3.3.3 Conteúdo .....	47
<b>4 MULTINACIONAIS BRASILEIRAS E JURISPRUDÊNCIA .....</b>	<b>50</b>
4.1 CÓDIGOS DE CONDUTA DE MULTINACIONAIS BRASILEIRAS .....	51
4.1.1 Códigos de Conduta e Direitos Fundamentais .....	52
4.1.2 Extensão dos Códigos de Conduta a Terceiros .....	57
4.1.3 Mecanismos de Controle de Cumprimento .....	60
4.1.4 Constatações .....	61
4.2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL .....	63
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>70</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>74</b>



## **LISTA DE SIGLAS**

<b>AMG</b>	- Acordo-Marco Global
<b>FSM</b>	- Federação Sindical Mundial
<b>ISO</b>	- Organização Internacional para Padronização
<b>OIT</b>	- Organização Internacional do Trabalho
<b>OCDE</b>	- Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
<b>ONG</b>	- Organização Não-Governamental
<b>ONU</b>	- Organização das Nações Unidas
<b>SER</b>	- Responsabilidade Social da Empresa
<b>TRT</b>	- Tribunal Regional do Trabalho
<b>TST</b>	- Tribunal Superior do Trabalho

## 1. INTRODUÇÃO

Na era da globalização, é evidente a assimetria existente entre a dimensão socioeconômica e a dimensão jurídica deste fenómeno<sup>1</sup>. Com a dispersão geográfica das forças produtivas – viabilizada pela nova divisão internacional do trabalho, pela flexibilização do processo de produção e por outras manifestações do capitalismo em escala mundial<sup>2</sup> – as normas de origem estatal, atreladas ao território e outrora predominantes, passaram a ser confrontadas pela característica global dos impulsos econômicos e financeiros, levando o direito a experimentar a exaustão de seus instrumentos tradicionais.

Nesse cenário, emergem as corporações transnacionais como agentes hegemônicos de suma importância, que passam a protagonizar os processos de regulação do trabalho. Surgem em seus espaços construções normativas que lhes são peculiares, territorialmente desvinculadas e capazes de influenciar e fixar os marcos das relações de trabalho para além das regras jurídicas locais dos países em que se instalam<sup>3</sup>.

O nomadismo da empresa transnacional, desterritorializada, gera tensões com o Direito do Trabalho em sua perspectiva clássica, cujos mecanismos foram originalmente concebidos a partir das premissas da unicidade do empregador e da determinação espacial<sup>4</sup>. A presença territorialmente dispersa da transnacional permite que, comparativamente, esta se aproveite das diferenças normativas entre os países em que se instala, a fim de alcançar custos de produção reduzidos e outras vantagens competitivas.

Cria-se, assim, um déficit regulatório de difícil enfrentamento por meio dos mecanismos clássicos de proteção ao trabalho. Nas redes por que se organizam as transnacionais, se observam significativas assimetrias entre as empresas componentes das cadeias produtivas, as quais se agravam à proporção da distância que a empresa ocupa da matriz. É a deslocalização que permite às transnacionais

---

<sup>1</sup> BAYLOS, Antonio. *Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales*. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, 2009, n. 27. p. 109.

<sup>2</sup> IANNI, Octavio. **Teorias da globalização**. 12<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004. p. 57.

<sup>3</sup> BAYLOS, A. *Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales*. p. 111.

<sup>4</sup> FERREIRA, António Casimiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais. In: **A Globalização e as Ciências Sociais**. SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). 2<sup>a</sup> ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 266.

elegerem os espaços regulativos de acordo com o custo das práticas trabalhistas e o grau de imperatividade das normas. Além disso, faz com que a responsabilidade jurídica da empresa se dilua por seu complexo desenho organizacional e por suas relações horizontalizadas em cadeia ou em rede.

Frente a esse problema, o objetivo deste trabalho é discutir alternativas de promoção de estandartes trabalhistas, de modo a garantir um núcleo básico de proteção apto a ultrapassar as fronteiras territoriais e a atravessar as dispersas cadeias de produção. Dento dessa perspectiva, optou-se pela análise dos Códigos de Conduta e Códigos de Ética, instrumentos de autorregulação empresarial que, elaborados pelas corporações transnacionais, têm suscitado no plano internacional interessantes debates a respeito de suas limitações e suas possibilidades na promoção do cumprimento de padrões laborais mínimos.

Conquanto não se ignore a finalidade precipuamente publicitária desses instrumentos, no marco da responsabilidade social da empresa, tem se observado o gradativo aprimoramento dos Códigos de Conduta, com a incorporação de importantes declarações e tratados internacionais na seara trabalhista, em especial a Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa a Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1988. Além disso, vem ganhando espaço os códigos negociados, em detrimento dos voluntários, firmados entre as companhias e os sindicatos mundiais.

Para cumprir tais propósitos, este trabalho se divide em três momentos. Primeiramente, discorre-se brevemente acerca da concepção territorializada de Estado, forjada no âmbito do pensamento moderno e que se enfraquece diante da produção internacionalizada e da aparição de novos atores no contexto de substantivo poder dos mercados, sobretudo as companhias transnacionais. Trata-se de como a crise do estadualismo ensejou a significativas limitações estruturais do direito positivo e das instituições jurisdicionais tradicionais, favorecendo a emergência de novos centros de poder normativo, os quais, sob uma perspectiva pluralista, operam como verdadeiras fontes de direito, conforme se demonstrará adiante.

Em um segundo momento, serão estudados os instrumentos de autorregulação empresarial estabelecidos no cenário da Responsabilidade Social da Empresa, notadamente os Códigos de Conduta, unilaterais e negociados. O esforço empreendido será no sentido de conceituá-los, definindo seus sujeitos, conteúdo e

aspectos de sua eficácia jurídica, bem como evidenciando possíveis tensões com as fontes tradicionais do direito do trabalho e perspectivas de promoção de padrões trabalhistas.

Por fim, proceder-se-á à análise de Códigos de Conduta de corporações transnacionais brasileiras, a fim de se identificar tendências, padrões e temas recorrentes, através de três vieses, quais sejam: a previsão de direitos fundamentais ao trabalho, a abrangência do conteúdo na cadeia de produção e a existência de mecanismos de controle de cumprimento. Além disso, com o intuito de se verificar o papel que tais instrumentos têm assumido na jurisprudência pátria, foram selecionados alguns casos que suscitem pontos importantes da temática, que serão também objeto de estudo.

## 2. GLOBALIZAÇÃO, EMPRESA GLOBAL E DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 ESTADO, NAÇÃO E TERRITÓRIO

A história moderna e contemporânea pode ser compreendida como a história dos Estados-nações<sup>5</sup>. A necessária historicização do conceito de nação demonstra que, originariamente, o termo contemplava sobretudo a unidade étnica, distante da conotação política que lhe é atribuída com frequência e equívoca naturalidade<sup>6</sup>. Com o avanço do nacionalismo no final do século XIX, vislumbrou-se na nação o elemento capaz de agregar os cidadãos ao Estado, viabilizador da lealdade máxima a este, em detrimento da identificação pela religião, pela etnia e, sobretudo, pela classe. A nação se tornou a religião cívica dos Estados<sup>7</sup>: se buscou alcançar o cidadão no âmbito de sua vida cotidiana, a fim de que a consciência nacional pudesse ser aproveitada enquanto força política<sup>8</sup>.

A equalização do trinômio nação, Estado e povo é característica dos séculos XIX e XX, de modo que a partir deste momento a nação passou a ser considerada como “o corpo de cidadãos cuja soberania coletiva os constituía como um Estado concebido como sua expressão política”<sup>9</sup>. Esse sentido moderno e basicamente político de nação é, portanto, mais recente, e vincula de maneira estreita a nação ao território, tornando a estrutura e a definição dos Estados essencialmente territoriais<sup>10</sup>.

Assim, é possível afirmar que o Estado-nação é um estado territorial, porquanto o exercício de seu controle político é circunscrito a um espaço<sup>11</sup>. Nesse locus impera a soberania do Estado, um poder incontestável, diferenciado por sua independência, supremacia, inalienabilidade e, acima de tudo, exclusividade<sup>12</sup>. No plano interno, a soberania se relaciona à regulação do convívio entre os cidadãos da

---

<sup>5</sup> IANNI, O. Obra citada, p. 30.

<sup>6</sup> HOBBSBAWN, Eric J. **Nações e nacionalismo desde 1780: programa, mito e realidade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990. p. 30

<sup>7</sup> HOBBSBAWN, Eric J. **A era dos impérios: 1875-1914**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988. p. 210.

<sup>8</sup> Idem.

<sup>9</sup> HOBBSBAWN, E. J. **Nações e nacionalismo desde 1780: programa, mito e realidade**, p. 31.

<sup>10</sup> HOBBSBAWN, E. J. **A era dos impérios: 1875-1914**, p. 210.

<sup>11</sup> BECK, Ulrich. **O que é globalização?** Equívocos do globalismo: resposta à globalização. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p.18.

<sup>12</sup> FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 17.

nação, administrando-se conflitos de interesses através de uma engrenagem jurídico-processual, a qual busca impedir a desagregação das estruturas sociais. Quanto ao plano externo, compreende a delimitação e a afirmação de um território frente ao estrangeiro<sup>13</sup>. Se na Idade Média a soberania correspondia a mero fundamento de validade do sistema normativo, agora aparece como condição indispensável à ordem, convertendo pluralidade em unidade dentro de determinado território<sup>14</sup>.

Às amarras do espaço também se limitava a atividade humana. Embora desde a invenção do motor a explosão o ser humano já houvesse descoberto a maleabilidade do tempo, com a emancipação deste em relação ao espaço, o homem continuava preso ao solo. As grandes fábricas, com máquinas pesadas e muros altos, eram sinônimas de poder, tendo em vista a valorização do tamanho e do volume, bem como a obsessão pelo território. Trata-se do que Bauman designou como modernidade sólida, ou, ainda, era do *hardware*<sup>15</sup>.

É no cenário da crise dos anos 1970 que ocorrerá o esfacelamento dos limites impostos pelo espaço e, mais especificamente, pelo Estado, tal como surgiu nos séculos XIX e XX<sup>16</sup>. Com o esgotamento do padrão de acumulação taylorista-fordista, até então hegemônico, o capitalismo teve que se reestruturar, com vistas à manutenção da hegemonia e do controle social. Como bem sintetiza Ianni, “o capitalismo, enquanto modo de produção e processo civilizatório, cria e recria o Estado-nação, assim como o princípio da soberania que define a sua essência”<sup>17</sup>. O desenvolvimento em escala mundial das forças produtivas e das relações de produção levará à resignificação do Estado-nação, com importantes repercussões na seara do direito.

## 2.1 ECONOMIA GLOBALIZADA: A MODERNIDADE SE LIQUIFAZ

O exaurimento do taylorismo e do fordismo é apontado por Antunes como expressão fenomênica da crise estrutural por que passou o capital na década de

---

<sup>13</sup> Ibidem, p. 20.

<sup>14</sup> COSTA, Pietro. **Soberania, representação e democracia**: ensaios de história do pensamento jurídico. Curitiba: Juruá, 2010. p. 134.

<sup>15</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 127-137.

<sup>16</sup> BECK, U. Obra citada, p. 15.

<sup>17</sup> IANNI, O. Obra citada, p. 41.

setenta<sup>18</sup>. Após longo período de acumulação de capitais ocorrido durante o apogeu do fordismo e do keynesianismo, o capitalismo ingressou em uma conjuntura crítica, da qual o referido autor assinala, em contornos gerais, os traços mais evidentes.

Primeiramente, com a redução dos níveis de produtividade do capital causada pelo aumento do preço da força de trabalho e pela intensificação das lutas sociais em prol do controle social da produção, houve sensível redução dos níveis de produtividade do capital, levando à queda da taxa de lucro. Além disso, os padrões hegemônicos de produção foram incapazes de dar resposta à acentuação da retração do consumo, decorrente do desemprego estrutural<sup>19</sup>.

Também é preciso destacar nesse contexto a hipertrofia da esfera financeira, relativamente autônoma em relação aos capitais produtivos. No processo de internacionalização do capital, as finanças passaram a assumir um papel dominante na dinâmica econômica, muito mais significativo que aquele ocupado quando ainda enraizadas aos centros decisórios nacionais<sup>20</sup>. Com a especulação exponencial, o dinheiro assumiu seu estado puro, recriando seu fetichismo pela ideologia e revelando seu despotismo<sup>21</sup>. Outro fator de relevância foi a fusão entre empresas monopolistas e oligopolistas, propiciando a maior concentração de capitais.

Por fim, a crise do Estado do bem-estar social e de seus mecanismos ocasionou o declínio fiscal do Estado capitalista e a consequente retração dos gastos públicos, transferidos para o capital privado. Paralelamente, houve um significativo incremento das privatizações e de tendências flexibilizadoras e desregulamentadoras do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho<sup>22</sup>.

A manutenção do projeto de dominação e acumulação capitalistas foi possível graças à reestruturação produtiva, ocorrida no bojo de um cenário de intensa e generalizada internacionalização do capital. A rigor, pontua Ianni, a internacionalização do capital significa simultaneamente a internacionalização do processo produtivo<sup>23</sup>. Com a nova divisão internacional do trabalho e da produção em curso, o modelo toyotista ganhou notoriedade e predominância em detrimento do

---

<sup>18</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 31.

<sup>19</sup> Idem.

<sup>20</sup> IANNI, O. Obra citada, p. 69.

<sup>21</sup> SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 19ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2010. p. 44.

<sup>22</sup> ANTUNES, R Obra citada, p. 32.

<sup>23</sup> IANNI, O. Obra citada, p. 63.

então insuficiente padrão fordista<sup>24</sup>, projetando-se como categoria universal no decorrer das décadas de oitenta e noventa<sup>25</sup>.

A nova divisão internacional do trabalho somada à flexibilização do processo de produção - ocasionada pela adoção do modelo toyotista - e a outras manifestações do capitalismo em escala mundial ensejou a dispersão geográfica das forças produtivas<sup>26</sup>. As corporações transnacionais orientaram-se para a expansão de mercados, estabelecendo plantas em novas localidades com vistas ao aumento dos lucros, e adquiriram preeminência sobre as economias nacionais. Nesse sentido, é possível afirmar que a divisão internacional do trabalho foi responsável por concretizar em termos geográficas e históricos, a globalização do capitalismo<sup>27</sup> ou, ainda, que “falar em globalização é identificar um processo de reestruturação capitalista”<sup>28</sup>.

Ressalte-se que são várias as dimensões da globalização, entre as quais é possível mencionar a política, a social, a ambiental, a cultural e a econômica. Tais dimensões se comunicam, de modo que a análise estanque de apenas uma delas significaria a incompleta compreensão do fenômeno. Verifica-se, porém, a primazia do elemento econômico neste processo, verdadeiro fio condutor, que leva o Estado a deixar de ser um espaço privilegiado de participação política e conquista de direitos para constituir uma seara que serve de guardião do livre mercado. A partir da

---

<sup>24</sup> É importante ressaltar, todavia, que a universalização do sistema toyotista não implicou a erradicação das formas pretéritas de organização do trabalho, tendo havido a articulação entre modelos. Na experiência brasileira, por exemplo, de inserção tardia nesse sistema, ainda que inegável seja a absorção de múltiplas ferramentas toyotistas, as continuidades da organização taylorista-fordista levaram alguns autores a se referirem a um *just in time taylorizado* ou a um modelo nissei de produção (MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva, São Paulo: LTr, 2009. p. 61-62).

<sup>25</sup> Embora aqui não se pretenda aprofundar a análise dos elementos caracterizadores do toyotismo, a importância da adoção deste em resposta à crise dos anos 1970 requer que sejam ressaltados alguns de seus contornos. Conforme aponta Gonçalves, o modelo toyotista, nascido no Japão pós-45, tem seu surgimento atribuído a duas principais causas, quais sejam: as metas propostas pela Toyota para alcançar a produção de automóveis norte-americanos em no máximo três anos, a contar de 1945, e as dificuldades de implantação do fordismo no Japão, tendo em vista a exigência de grandes espaços físicos para abrigar a produção de todas as peças e estocá-las. A produção toyotista se diferencia pelo alto padrão tecnológico - afinado à revolução da microeletrônica, pelo capital horizontal, a terceirização e o uso das células de produção (GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p. 83-87). Centra-se na produção dimensionada pela demanda, *just in time*, e no postulado de autoativação do sistema, suficientemente flexível para perseguir a elasticidade produtiva (MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição na produção capitalista**: Os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e a subordinação no contexto da mundialização. 2001, 566 p. Tese Doutorado em Direito – Universidade de Barcelona. p. 396).

<sup>26</sup> IANNI, O. Obra citada, p. 57.

<sup>27</sup> Idem.

<sup>28</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. Globalização e direito do trabalho. **Direito e democracia**: Revista do Centro de Ciências Jurídicas – ULBRA. Vol. 1. Número 1. 1º semestre de 2000. p. 165.



globalização econômica emergem centros decisórios extra e supranacionais, que debilitam ou até mesmo anulam possibilidades de estratégias nacionais, atingindo diretamente a soberania estatal, conforme aponta Lima<sup>29</sup>.

É temerário, contudo, supor a total coincidência entre a reestruturação produtiva e a globalização em sua vertente econômica. Na realidade, os autores supramencionados, ao se referirem à globalização, consideram a especificidade histórica do fenômeno na virada para o século XXI. Afinal, se admitido o sistema capitalista mundial como um equivalente à globalização, como faz Beck<sup>30</sup>, verifica-se a sua existência desde os primórdios do colonialismo. Ocorre que nesse período de reinvenção da organização produtiva, o processo de globalização ganha características inéditas.

Diferenciar este novo momento da internacionalização e até mesmo defini-lo é tarefa árdua, considerando-se as dissonantes vozes que versam a respeito. Todavia, segundo Beck, é possível encontrar um denominador comum em meio às controvérsias: é derrubada a premissa de que se vive e se interage nos espaços fechados dos Estados nacionais e sociedades respectivas<sup>31</sup>. A peculiaridade desta fase da globalização reside em sua extensão no espaço, estabilidade no tempo e na densidade das redes de comunicação, das conexões e das imagens icônicas<sup>32</sup>. O autor define-a como “os processos, em cujo andamento os Estados nacionais veem a sua soberania, sua identidade, suas redes de comunicação, suas chances de poder e suas orientações sofrerem a interferência cruzada de atores transnacionais”<sup>33</sup>.

Boaventura de Sousa Santos, por sua vez, menciona quatro traços distintivos, com primazia dos dois primeiros: a deslocação da produção mundial para a Ásia; a primazia total das empresas multinacionais, enquanto agentes do mercado global; a erosão da eficácia do Estado na gestão macroeconômica e, finalmente, o avanço tecnológico das últimas décadas, com a biotecnologia e a robótica<sup>34</sup>.

---

<sup>29</sup> LIMA, Abili Lázaro Castro. **Globalização econômica, política e direito: análise das mazelas** causadas no plano político-jurídico. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2002. p. 152.

<sup>30</sup> BECK, U. Obra citada, p. 32.

<sup>31</sup> Ibidem, p. 46.

<sup>32</sup> Ibidem, p. 32.

<sup>33</sup> Ibidem, p. 30.

<sup>34</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 10ª ed. São Paulo: Cortez, 2005. p. 289-291.

Para Milton Santos, o período se diferencia por dispor de um sistema unificado de técnicas, possibilitado pelo advento da tecnologia da informação, instaurado sobre um planeta informado e que permite a simultaneidade de ações. Outrossim, destaca que a mundialização da produção fez surgir a mais-valia universal, motor único das ações globais. Hoje a grande empresa tem condições de valorizar diferentemente as localizações em busca de mais-valia, em razão do extenso e aprofundado conhecimento que existe sobre o mundo. São, portanto, quatro os fatores que explicam a arquitetura da globalização atual nos ensinamentos do autor: a unicidade técnica, a convergência de momentos, o motor único e a cognoscibilidade do planeta<sup>35</sup>.

Conquanto existam diferenças entre os elementos considerados como distintivos dessa fase da globalização em relação à economia-mundo existente desde o século XVI, e até mesmo certa imprecisão conceitual<sup>36</sup>, parece ser unanimidade entre os autores consultados que as empresas transnacionais, embora não constituam os únicos agentes desse fenômeno, são o mais insigne deles. Ascendem como novos e poderosos centros mundiais de poder e soberania, os quais, fugidios aos limites territoriais de outrora, removem a organização da atividade econômica do controle da autoridade estatal. Isso permite à força econômica o controle de seu próprio poder político, porquanto se encontra livre do poder público coercitivo<sup>37</sup>. Nesse contexto, permanece vigente o Estado-nação, ressignificado, porém. O direito, nunca alheio à ordem econômica, experimenta a insuficiência de seus mecanismos diante dessa nova conjuntura.

## 2.2 A CRISE DO ESTADO-NAÇÃO: DIREITO OU DIREITOS?

“O direito não é nunca uma nuvem que flutua sobre uma paisagem histórica”<sup>38</sup>, ensina Paolo Grossi. “É ele mesmo paisagem, ou, se preferir, seu componente fundamental e tipificador”<sup>39</sup>. Se se ignora tal preceito, o custo pago pelo jurista é o do ofuscamento: absolutiza-se a estatalidade, um produto histórico

<sup>35</sup> SANTOS, M. Obra citada, p. 23-33.

<sup>36</sup> Ulrich Bech critica o uso extensivo e indefinido do termo globalização nos últimos anos. O termo tem um significado nebuloso e mal compreendido, apesar da importante eficácia política (BECK, U. Obra citada. p. 44).

<sup>37</sup> COUTINHO, A. R. Obra citada, p. 168.

<sup>38</sup> GROSSI, Paolo. **Primeira lição sobre direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 35.

<sup>39</sup> Idem.

contingente, que embora represente uma noção de direito muito relativa em termos espaciais e temporais, é tomada como absoluta<sup>40</sup>.

O hábito de se conceber o direito como uma projeção geográfica definida decorre da comum imbricação entre direito e Estado: a estatalidade do direito exige a sua territorialidade<sup>41</sup>. A presença maciça do Estado e sua vocação totalizante é característica da modernidade jurídica, em que a lei assume primazia sobre as demais manifestações do direito<sup>42</sup>. Sob tal premissa, não se pode admitir fragmentos: há “*um Estado, um território, um direito*”<sup>43</sup>.

No ideário estadualista, como explica Hespanha, “o direito tinha que ser uma criação do Estado, o porta-voz do povo, o resultado de sua vontade, o reflexo do seu poder ilimitado (de sua soberania)”<sup>44</sup>. Reforçou-se essa ideia quando, em meados do século XIX, o Estado passou a ser encarado como um racionalizador dos múltiplos interesses setoriais conflitantes na sociedade. A criação e a efetividade do direito passaram a ser fins nucleares do Estado, atribuição fulcral e exclusiva deste<sup>45</sup>.

Forjou-se, assim, uma engrenagem institucional em torno do Estado-nação, bem como um pensamento jurídico referenciado nos princípios da soberania, da autonomia do político, da separação dos poderes e no monismo jurídico<sup>46</sup>. Não havia dúvidas de que o direito era o conjunto de normas emitidas pelo Estado, e, embora eventualmente fossem admitidas normas jurídicas de origem diversa, a exemplo dos costumes e da doutrina, a juridicidade dessas normas só era possível em virtude do reconhecimento estatal<sup>47</sup>.

Hodiernamente, contudo, o cenário se tornou menos nítido. Nas palavras de Grossi, “o monopólio estatal das fontes, santuário e baluarte da civilização jurídica saída da Revolução de 89, ainda que reste oficialmente proclamado e pretendido, é cada vez mais profanado e eludido”<sup>48</sup>. A contemporaneidade corre na contramão da

---

<sup>40</sup> Ibidem, p. 28.

<sup>41</sup> Ibidem, p. 63.

<sup>42</sup> Ibidem, p. 50.

<sup>43</sup> Ibidem, p. 64.

<sup>44</sup> HESPANHA, António Manuel. **Pluralismo jurídico e direto democrático**. São Paulo: Annablume, 2013. p. 43.

<sup>45</sup> Idem.

<sup>46</sup> Ibidem, p. 23.

<sup>47</sup> Ibidem, p. 27.

<sup>48</sup> GROSSI, P. Obra citada, p. 60.

vocação absoluta modernidade jurídica<sup>49</sup>, particularmente nos últimos anos, em que se observa o fenômeno de privatização e fragmentação das fontes de produção do direito<sup>50</sup>.

Conforme já exposto anteriormente, no cenário da produção internacionalizada, o poder substantivo dos mercados e a aparição de novos atores locais e regionais levaram ao progressivo enfraquecimento dos atributos da soberania, consagrados desde a formação dos Estados territoriais<sup>51</sup>. Conquanto pareça imprudente se anunciar a morte do Estado ou o fim das fronteiras<sup>52</sup>, não há dúvidas de que a noção de soberania teve que ser revista<sup>53</sup>. A crise do estadualismo ensejou o repensar da relação entre Estado e direito, elementos que, durante a vigência do absolutismo jurídico moderno, pareciam inarredavelmente vinculados.

Ao discorrer sobre os principais fatores da crise do estadualismo, Hespanha pontua que, ao mesmo tempo em que a sociologia vinha dando maior relevo aos elementos de regulação social existentes fora do Estado desde meados do século XX – a exemplo da família e das comunidades locais – pairava um descontentamento geral com a atuação estatal burocratizada e estreitamente legalista, bem como com o direito vigente, caracterizado pelo formalismo excessivo, pela ineficiência e pela parcialidade<sup>54</sup>. A própria aceitabilidade do direito oficial foi corroída por sua lentidão e desajustamento, de modo que as pessoas, percebendo-o como uma imposição autoritária e artificial, passam a atribuir maior legitimidade a mecanismos regulatórios de funcionamento autônomo<sup>55</sup>.

Conjunturalmente, os avanços informacionais implicaram na complexificação da sociedade, cuja completa e adequada regulação se tornou impossível ao Estado, fadado a chegar sempre atrasado em relação aos estados de coisas que pretende

---

<sup>49</sup> Paolo Grossi reconhece, todavia, que o estatismo jurídico é um “vício difícil de acabar”. À fragmentação das fontes se opõem “grandes resistências, com infinitas nostalgias, com invencíveis misoneísmos e, portanto, conservadorismos”. (GROSSI, P. Obra citada, p. 64).

<sup>50</sup> Idem.

<sup>51</sup> FARIA, José Eduardo. **Direito e conjuntura**. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 38.

<sup>52</sup> Nesse sentido, Pietro Costa alerta ao risco de se dar “por morto um paciente atingido, sim, por vários sintomas, mas ainda substancialmente capaz de cuidar de seus afazeres” (COSTA, P. Obra citada, p. 126). O Estado altera suas feições e regras diante das influências externas e das realidades internas, e, ainda que não se olvide que a globalização afeta a soberania das nações, as fronteiras geográficas e a governabilidade plena, o Estado continua operante, ressignificado, porém. (SANTOS, M. Obra citada, p. 77).

<sup>53</sup> SANTOS, M. Obra citada, p. 77.

<sup>54</sup> HESPANHA, B. S. **Pluralismo jurídico e direito democrático**, p. 48.

<sup>55</sup> Ibidem, p. 26.

regular, porquanto incapaz de acompanhar a mobilidade social<sup>56</sup>. Por fim, diante da construção de espaços políticos multinacionais, os instrumentos de regulação estatal foram perdendo atenção, em detrimento dos macro-espaços políticos, hipervalorizados<sup>57</sup>.

Assim, é possível afirmar que, no plano jurídico, o direito positivo e as instituições jurisdicionais passaram a enfrentar limitações estruturais significativas. Entre elas, se destaca a redução de parte da jurisdição, uma vez que as normas foram originalmente concebidas para atuar dentro de limites territoriais precisos, em conformidade ao paradigma estadualista de vigência anterior<sup>58</sup>. Segundo Faria, a eficácia da intervenção estatal tende a diminuir na mesma proporção da ocorrência de quatro fatores, quais sejam: a) a flexibilidade e novas possibilidades propiciadas pela tecnologia, que colidem com as formas tradicionais e hierarquizadas de regulação pública, levando à substituição por órgãos dotados de autonomia funcional e administrativa; b) a intensificação da interdependência financeira e das relações comerciais globais; c) a superação da importância econômica e do simbolismo político das fronteiras geográficas nacionais; d) o aparecimento de novas identidades locais e regionais e práticas políticas alternativas desenvolvidas para além dos limites institucionais<sup>59</sup>.

Nesse cenário, emanam centros de poder normativo, os quais escapam da mediação oficial exercida pelo Estado<sup>60</sup>. Contrapostos à unidade estatal e alheios às fronteiras geográficas, esses centros normativos atuam de maneira autônoma e incoerente, originando combinações entre normas de níveis local e global. Certamente, a percepção do Estado como origem única ou fonte de legitimação última do direito deixou de ser absoluta. Como bem sintetiza Hespanha, ainda que nos Estados democráticos a vontade estatal seja tida como fonte última de regulação das relações entre os homens em sociedade, porquanto seja

---

<sup>56</sup> Idem.

<sup>57</sup> HESPANHA, A. M. Obra citada, p. 48.

<sup>58</sup> FARIA, J. E. **Direito e conjuntura**, p. 38

<sup>59</sup> Idem.

<sup>60</sup> Para Faria, as novas fontes de produção normativa, atuantes em detrimento das instituições legislativas tradicionais, podem ser classificadas em: fontes supranacionais, inseridas no âmbito de organismos multilaterais, cujos interesses detêm poder próprio e autônomo; fontes privadas, que ascendem de práticas regulatórias desenvolvidas por empresas e associações profissionais; fontes técnicas, baseadas na *expertise* científica, a exemplo da ISO e da ABNT; e fontes comunitárias. Essas normatividades justapostas e justiças paralelas atravessam o direito positivo, na medida em que os tribunais não alcançam as expectativas normativas e de resolução de litígios (FARIA, J. E. **Direito e conjuntura**, p. 39).

representativa da vontade dos cidadãos, hoje se tende a pensar que “essa vontade comum – ou da maioria – não regula tudo, nem regula de forma soberana – indisputada – aquilo que regula”<sup>61</sup>.

Boaventura de Sousa Santos, ao estudar as instituições de direito surgidas com a economia globalizada, estabelece como ponto de partida a constatação de que a sociedade capitalista é uma formação política constituída por modos de produção de poder, os quais se articulam de maneira específica. As formas de poder resultantes, embora inter-relacionadas, são estruturalmente autônomas, dotadas de valores, lógicas e procedimentos que lhes são peculiares<sup>62</sup>. Igualmente, há modos básicos de produção de normas, também especificamente articulados, o que faz o autor se referir às sociedades capitalistas como constelações normativas<sup>63</sup>.

Esses modos de produção do poder são estruturados nos espaços da vida familiar, do trabalho, do mercado, da comunidade, da cidadania e da mundialidade<sup>64</sup>. As formas de regulação social que se ancoram nesses seis espaços são as que assumem particular relevância nas sociedades capitalistas<sup>65</sup>. Dessa forma, verifica-se, respectivamente, a existência de múltiplos direitos<sup>66</sup>: direito doméstico, direito da produção, direito das trocas, direito comunitário, direito estatal ou territorial e direito sistêmico<sup>67</sup>.

A interação contínua entre esses espaços resulta numa miscelânea de ordens jurídicas com diferentes regras, procedimentos, mecanismos e linguagens. Conquanto constituam espaços estruturalmente autônomos, os microsistemas normativos dialogam e influenciam uns aos outros, em um processo não equilibrado,

<sup>61</sup> HESPANHA, A. M. Obra citada, p. 18.

<sup>62</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa. **Toward a new common sense: Law, science and politics in the paradigmatic transition.** Disponível em: <  
<http://www.boaventuradesousasantos.pt/pages/pt/livros/toward-a-new-common-sense-law-science-and-politics-in-the-paradigmatic-transition.php>>. Acesso em 15 de julho de 2015. p. 416.

<sup>63</sup> Idem.

<sup>64</sup> Ibidem, p. 417.

<sup>65</sup> Ibidem, p. 429.

<sup>66</sup> Boaventura de Sousa Santos indica que a concepção de direito aqui adotada é a de um corpo de procedimentos regularizados e padrões normativos, considerados justiciáveis em um determinado grupo, contribuindo para a criação e prevenção de conflitos e a sua resolução através de um discurso argumentativo, em conjunto com a possível coerção. Em seguida, o autor admite que, seguindo esta definição ampla, há o risco da trivialização do direito, tendo em vista a multiplicidade de formas de regulação que circulam na sociedade. Se tudo é direito, nada o é, de modo que Boaventura propõe a identificação das novas normatividades a partir de sua correspondência com os modos de produção do poder. (SANTOS, B. S. **Toward a new common sense: Law, science and politics in the paradigmatic transition**, p. 428–429).

<sup>67</sup> SANTOS, B. S. **Toward a new common sense: Law, science and politics in the paradigmatic transition**, p. 417.

no qual um deles acaba assumindo um papel privilegiado em relação aos demais, de acordo com o momento histórico. No pós-guerra, por exemplo, o protagonismo era exercido pelos instrumentos regulatórios do Estado intervencionista, merecendo destaque sua capacidade de influenciar e condicionar os espaços da produção e do mercado, uma vez que as empresas se encontravam vinculadas às barreiras tarifárias, ao protecionismo comercial e aos incentivos, subsídios e créditos oferecidos por programas de desenvolvimento industrial. Paralelamente, ampliavam-se as leis de defesa dos consumidores<sup>68</sup>.

Na era da economia globalizada, é o direito da produção que assume a centralidade<sup>69</sup>, estabelecendo parâmetros para as transformações do direito positivo, em especial nas esferas trabalhista, econômica e fiscal<sup>70</sup>. O direito da produção corresponde à lei da fábrica, isto é, ao conjunto de regulamentos e padrões normativos que regem o cotidiano das relações de trabalho assalariado nas corporações<sup>71</sup>. Essa normatividade pode ser resultado de uma imposição unilateral do empregador ou, ainda, da negociação com sindicatos e outros representantes dos trabalhadores. Em qualquer um dos casos, é caracterizada pelas prerrogativas de poder inerentes aos proprietários dos meios de produção<sup>72</sup>.

O direito da produção se consolida nos regulamentos de fábrica, códigos de ética, código de conduta e outros instrumentos exarados pelas corporações. Em geral, estabelecem as rotinas empresariais e impõem punições pelo descumprimento de suas cláusulas, instituindo detalhada governança da vida dos trabalhadores no ambiente laborativo, e, às vezes, para além dele. Há códigos que regulam as interações entre os empregados, sua aparência, modo de vestir e falar, sua linguagem corporal e vários outros aspectos<sup>73</sup>.

O aparecimento dessa normatividade corporativa ocorreu em diferentes etapas, conforme demonstra Baylos. Primeiramente, surgiram regras unilaterais e gradativamente codificadas a respeito do pessoal da empresa, em especial os dirigentes, no estatuto de pessoal e nas políticas de mobilidade geográfica. Mais tarde, normas internas passaram a fixar padrões de comportamento, abrangidas

<sup>68</sup> FARIA, J. E. **O direito na economia globalizada**, p. 163-164.

<sup>69</sup> SANTOS, B. S. *Toward a new common sense: Law, science and politics in the paradigmatic transition*, p. 433.

<sup>70</sup> FARIA, J. E. **O direito na economia globalizada**, p. 164.

<sup>71</sup> SANTOS, B. S. *Toward a new common sense: Law, science and politics in the paradigmatic transition*, p. 432.

<sup>72</sup> Idem.

<sup>73</sup> Idem.

pelo poder de direção do empregador e consolidadas nos denominados códigos de ética, alinhados a determinado ideário da empresa (missão, visão, valores etc)<sup>74</sup>.

Nesse processo, um avanço qualitativo ocorreu com a assunção de compromissos referentes aos direitos humanos básicos e à dignidade dos trabalhadores a serviço da empresa, ainda que motivada por questões de imagem. O que chama atenção, neste ponto, é que algumas práticas de autorregulação da empresa começaram a se vincular a declarações internacionais de direito, em especial aos standarts de trabalho enunciados pela OIT, de modo que se torna possível cogitar da existência de pré-condições ao exercício da atividade empresarial no que se refere aos trabalhadores, a despeito do local em que concretamente esteja situada<sup>75</sup>.

Vislumbra-se, aqui, um fenômeno dúbio: se, por um lado, os instrumentos tradicionais do direito têm experimentado sua exaustão, levando a vazios de regulação, isto é, situações cujo tratamento jurídico não é possível através das instituições tradicionais; por outro, em contraposição a esses vazios têm sido criados instrumentos novos de produção de regras, aptos a se projetarem para além das fronteiras nacionais e das barreiras jurídicas existentes<sup>76</sup>. Entre as diversas fontes de regulação existentes, numa perspectiva pluralista, este trabalho optou por estudar aquelas forjadas no ambiente das corporações transnacionais, em função da centralidade que esses atores ocupam no cenário da globalização e da escassez de estudos no país a respeito desses instrumentos.

### 2.3 MULTINACIONAIS E DESAFIOS AO DIREITO DO TRABALHO

O poderio das corporações transnacionais representa algo que, para Beck, já era latente no capitalismo, tendo apenas permanecido oculto no estágio de submissão da atividade econômica ao Estado do bem-estar social. Em última análise, às grandes empresas de atuação global não pertence apenas o protagonismo na configuração da economia, “mas a própria sociedade como um

<sup>74</sup> BAYLOS, A. *Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales*. p. 112-113.

<sup>75</sup> Idem.

<sup>76</sup> SANGUINETTI, Wilfredo Raymond. *Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún en construcción*. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, v. 5, n. 2, p. 180-201, jun. 2015. ISSN 2174-6419. Disponível em: <[http://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/1434](http://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1434)>. Acesso em 05 de outubro de 2015. p. 184.



tudo – mesmo que seja 'apenas' pelo fato de que podem privar a sociedade de fontes materiais (capital, impostos, trabalho)<sup>77</sup>.

O autor elenca quatro elementos que fundamentam o poder das corporações. Primeiramente, a possibilidade que possuem de exportar postos de trabalho com os menores custos e os menores impostos possíveis para a utilização de mão-de-obra. Em segundo lugar, a capacidade para distribuir produtos e serviços pelo mundo todo, repartindo-os nos mais diversos locais, graças ao desenvolvimento dos meios técnicos de informação. O terceiro fator é a facilidade que têm para confrontar Estados nacionais, reivindicando a estes menores impostos e melhor infra-estrutura, bem como os punindo quando se tornam inapropriados para os investimentos. Por fim, a escolha autônoma dos espaços onde pretendem investir, produzir, recolher impostos e ter sua sede; comparando as vantagens e desvantagens de cada localidade. Endosse-se que este ataque aos centros materiais vitais da sociedade que se fundou no Estado social moderno ocorre sem que tenha havido quaisquer revoluções, mudanças constitucionais ou legislativas<sup>78</sup>.

No discurso oficial, as empresas são salvadoras de lugares, em razão de seus aportes de emprego e modernidade. Da crença de sua indispensabilidade surgem guerras entre locais que desejam acolhê-las, e, aproveitando-se disso, as companhias compelem o poder público a se submeter a seus interesses privatísticos, sob pena de irem embora. E então plantam a semente da ingovernabilidade<sup>79</sup>. Quando não são atendidos seus reclamos e decidem partir, nem todos podem acompanhá-la. Os trabalhadores que não pertencem à elite móvel permanecem presos à localidade, com a tarefa agora de “lamber as feridas, de consertar o dano e se livrar do lixo”<sup>80</sup>.

Em termos geoeconômicos e geopolíticos, as transnacionais redesenharam o mapa do mundo. Nem sempre essa nova cartografia coincide com os anseios dos Estados-nacionais. Frequentemente, aliás, colide. Embora seja necessário admitir que ainda existam determinadas convergências e conveniências recíprocas entre os governos nacionais e as corporações transnacionais, estas se desamarraram de

---

<sup>77</sup> BECK, U. Obra citada, p. 14.

<sup>78</sup> Ibidem, p. 17.

<sup>79</sup> SANTOS, M. Obra citada, p. 68.

<sup>80</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999. p. 15.

diversas injunções e limitações inerentes aos Estados<sup>81</sup>. Como já apresentado, a transição do papel do Estado, até então o principal regulador das relações econômicas e sociais, levou à crise da normatividade estatal-nacional. No que se refere à seara das relações de trabalho, os tradicionais instrumentos de proteção sofrem revés com a racionalidade econômica de livre circulação do capital e de mercadorias que impera<sup>82</sup>

O Direito do Trabalho, em seu modelo clássico, tem experimentado a insuficiência de seus mecanismos diante das profundas mudanças operadas no cenário da economia globalizada. Tal como foi concebido, o Direito do Trabalho “assume uma conformação clara e precisa das figuras da empresa como centro produtivo e das relações de produção e, na outra ponta, do trabalhador, cuja autonomia é limitada na forma de subordinação contínua”<sup>83</sup>. É caracterizado, portanto, pela bilateralidade, em que empregador e empregado – sujeitos da relação de emprego – oferecem o modelo de contrato de trabalho dependente. Além disso, na perspectiva clássica, a relação jurídica se desenvolve no espaço da empresa, âmbito delimitado da atividade<sup>84</sup>.

Ferreira, ao indicar os elementos sobre os quais se assenta o modelo de regulação social do trabalho, aponta também, entre eles, a subordinação jurídica e o espaço da grande empresa como meio privilegiado onde o trabalho é prestado, bem como a unicidade do empregador<sup>85</sup>. Ocorre que a forma como a grande empresa se organiza faz com que o processo produtivo se dissipe para além dos espaços outrora bem delimitados, transcendendo Estados na busca de condições economicamente mais favoráveis à produção. Além disso, a clara bilateralidade que caracteriza a relação de trabalho clássica se esvai em formas novas e flexíveis de contratação da empresa que se organiza em redes. Hoje é mais apropriado se falar em “grupos de empresa” ou, ainda, “cachos de empresa”, tendo em vista a heterogeneidade de constituição das multinacionais. Além disso, a fim de se arcar com o alto custo do desenvolvimento de novas tecnologias, são comuns as alianças

---

<sup>81</sup> IANNI, O. Obra citada, p. 57

<sup>82</sup> MACHADO, S. Obra citada, p. 58

<sup>83</sup> Ibidem, p. 50.

<sup>84</sup> Idem.

<sup>85</sup> FERREIRA, A. C. Obra citada, p. 266.

interempresariais<sup>86</sup>. Esses são fatores que complexificam as relações trabalhistas, e desafiam os instrumentos clássicos de regulação.

Como demonstra Lima, a fragmentação geográfica do processo produtivo, através das filiais e dos fornecedores ou subcontratados da transnacional, leva ao fim das estruturas verticalizadas. Além de fabricar simultaneamente em diversos países, a transnacional o faz sob contratos de trabalho variados, conforme lhe seja mais conveniente. Em determinadas regiões, por exemplo, poderá preferir utilizar mão de obra familiar e pagar por peça. Em outras, contratar nos moldes convencionais de trabalho. Haverá localidades, ainda, em que lançará mão de contratos de trabalho precários ou mecanismos de terceirização de suas atividades. Essa dinamicidade só é possível em razão da sua deslocalização, que lhe garante o aproveitamento das vantagens comparativas em termos de condições de trabalho<sup>87</sup>.

A grande empresa é, portanto, desterritorializada. A capacidade que possui de transferir a sua produção permite que eleja os espaços normativos favoráveis em termos de padrões de trabalho e proteção social, com o consequente aproveitamento das diferenças quanto aos custos do trabalho e fornecimento de mão-de-obra em cada Estado. Igualmente, compara os níveis de eficácia da aplicação desses padrões nos países, em função de seus contextos normativo e judicial, perseguindo as conjunturas mais vantajosas<sup>88</sup>. Nesse sentido, é construído um poder de regulação das relações de trabalho caracterizado, sobretudo, por sua autorreferencialidade. A transnacional organiza a produção normativa no espaço global por que transita, supervalorizando a voluntariedade e o privatismo, consolidando um conjunto de relações contratuais que desenham os mapas das redes comerciais sob seu controle<sup>89</sup>. Além disso, essas corporações se tornam palco da produção de novas ordens normativas, que desafiam o direito vigente.

O projeto *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española*<sup>90</sup> empreendido pela Universidade de Salamanca, identificou seis diferentes instrumentos de regulação de relações de trabalho no interior de grupos de

<sup>86</sup> LIMA, A. L. C. Obra citada, p. 125.

<sup>87</sup> Ibidem, p. 131

<sup>88</sup> BAYLOS, A. *Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales*, p. 111.

<sup>89</sup> Ibidem, p. 112.

<sup>90</sup> SANGUINETI, W. *El Repositorio Digital de los instrumentos de RSE laboral de las multinacionales españolas*. Disponível em: <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2014/01/18/repositorio-digital-rse-laboral-multinacionales-espanolas/>. Acesso em 04 de maio de 2015.

empresas e cadeias mundiais de produção liderados por multinacionais espanholas, quais sejam: cláusulas convencionais reguladoras de mobilidade geográfica internacional; códigos de ética, dirigidos a administradores e trabalhadores do grupo multinacional; acordos-marco globais, atinentes ao grupo e também estendidos a suas redes de fornecedores e produção; sistemas de representação e interlocução específicos com organizações representativas dos trabalhadores das empresas do grupo; códigos de conduta aplicáveis a rede de fabricantes e colaboradores externos e sistemas de verificação de desempenho laboral de fornecedores.

Esses instrumentos, forjados no âmbito das práticas das corporações transnacionais, operam a regulação das relações trabalhistas e comerciais, o que obriga o repensar sobre as formas tradicionais de identificar e circunscrever o direito<sup>91</sup>. Não se trata de uma aceitação indiscriminada de quaisquer normas não-estatais como se jurídicas fossem. Mas é imperioso reconhecer que há normas diversas daquelas emanadas pelo Estado que regulam determinados setores da sociedade, funcionando como jurídicas<sup>92</sup>, entre as quais se situam os códigos emanados pelas corporações transnacionais.

Prova disso é que os próprios tribunais têm sinalizado para o reconhecimento desses mecanismos como formas de manifestação do direito. É vasta a jurisprudência que evoca os códigos de conduta na fundamentação de decisões, especialmente em casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa<sup>93</sup>.

<sup>91</sup> HESPANHA, A. M. Obra citada, p. 69.

<sup>92</sup> Ibidem, p. 61.

<sup>93</sup> Apenas exemplificativamente, é possível mencionar dois casos de aplicação dos códigos de conduta em decisões do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, encontrados nos processos de número 01868-2012-322-09-00-1 e 11622-2008-652-09-00-8. No primeiro, foi comprovada a prática de agiotagem pela parte autora no ambiente corporativo, e o relator do acórdão recorreu à ciência da empregada sobre as disposições do Código de Ética e de Conduta para fundamentar a ocorrência de mau procedimento, mantendo a rescisão por justa causa nos termos do artigo 482, "b", da Consolidação das Leis do Trabalho [(PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA. É do empregador o ônus de comprovar os motivos que levam à despedida por justa causa, em abono ao princípio da continuidade da relação de emprego (arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC). Comprovado que a Autora, ciente das disposições do Código de Ética e de Conduta da empregadora, emprestou dinheiro a juros aos colegas de trabalho (praticou agiotagem) e enviou através do e-mail corporativo arquivo com a finalidade de forjar o endereço e a renda daqueles que não podiam comprová-los, mas desejavam realizar empréstimos financeiros, ficou configurado, inegavelmente, o mau procedimento de que trata o art. 482, "b", da CLT. Assim sendo, a prova da justa causa foi feita com a robustez necessária, não se cogitando de reversão. Recurso da Autora a que se nega provimento, no particular. Acórdão em recurso ordinário nº 01868-2012-322-09-00-1. Recorrentes: CP Promotora de Vendas S.A e Michele Cordeiro Moreira. Recorridos: Michele Cordeiro Moreira, Banco Votorantim S.A, BV Financeira S.A Financiamento e Investimento, CP Promotora de Vendas S.A. Relator: Desembargador Ubirajara Carlos Mendes: Curitiba, 05 de dezembro de 2013)]. No caso seguinte, foi também mantida a validade da justa causa, por ter o relator entendido que o uso de caminhão pertencente ao empregador para função diversa

Nessas situações, recorre-se aos dispositivos constantes nos referidos instrumentos, em geral conjuntamente com outras fontes do direito. Note-se que, a despeito de qualquer previsão legal ou doutrinária de que esses códigos constituam fontes do direito do trabalho, agem como se assim fossem, contando, inclusive, com significativo reconhecimento jurisprudencial<sup>94</sup>. No interior das corporações, orientam as relações entre a empresa e seus trabalhadores, fornecedores, subcontratados, consumidores e outros nichos de interesse, ratificando valores do grupo e, não raro, prevendo mecanismos de punição em caso de descumprimento de suas cláusulas.

Como elucida Hespanha, a observação empírica de que uma norma efetivamente vigora no tecido social e do sentido com que vigora constitui a maneira mais sensata de se identificar as vias de manifestação de direito<sup>95</sup>. Some-se a isso os critérios da coercibilidade e da convicção<sup>96</sup>, para que se reconheça a existência de uma norma eminentemente jurídica<sup>97</sup>. Diante da inegável atuação fática desses

---

daquela a que se destina implica em descumprimento do código de ética e conduta da reclamada, ensejando a configuração de comportamento improbo e indisciplinado [(PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. SPAIPA – DISPENSA POR JUSTA CAUSA – IMPROBIDADE E INDISCIPLINA. Os autos revelam que o autor foi dispensado por justa causa, em função de ter feito utilização indevida do caminhão da ré, para função diversa daquela para a qual este se destina, mediante alteração da área geográfica de atuação, causando prejuízos à empregadora, uma vez que se utilizou do veículo para entregar material em local desconhecido, não cadastrado, sem qualquer relação comercial com a reclamada, implicando em gasto de combustível e gerando desgastes do veículo, bem como descumprindo o código de ética e de conduta. Os fatos que evidenciam a improbidade e indisciplina do empregado foram robusta e suficientemente comprovados, razão pela qual não há como se falar em reversão da justa causa aplicada. Sentença mantida. Acórdão em recurso ordinário nº 11622-2008-652-09-00-8. Recorrente: Marcos Roberto Torres. Recorrido: Spaipa S.A Indústria Brasileira de Bebidas. Relatora: Desembargadora Sueli Gil El Rafihi: Curitiba, 20 de janeiro de 2010].

<sup>94</sup> É possível sustentar, entretanto, que no direito brasileiro existe um acolhimento expresso da pluralidade das fontes de direito. No ordenamento brasileiro, a Lei de Introdução ao Código Civil, de 1942, elenca em seu artigo quarto as fontes de direito principal e subsidiário. Admite o dispositivo que, em casos de omissão da lei, o julgador recorra à analogia, aos costumes e às fontes de direito subsidiário. Essa previsão expressa oferece significativa abertura às fontes de direito subsidiário, facilitando o reconhecimento jurídico de normas não estatais. Na Constituição, conquanto não haja um rol tão específico, é possível identificar o acolhimento do pluralismo jurídico nos artigos 231, inciso I, e 109, que se referem ao direito indígena. De maneira geral, as constituições não costumam se ocupar da definição das fontes jurídicas, ou o fazem com muita parcimônia. Afinal, durante muito tempo se entendeu que a regulação democrática só podia ser realizada a partir do Estado democrático representativo, de modo que soaria paradoxal a inclusão dessa temática nos textos constitucionais. (HESPANHA, A. M. Obra citada, p. 67).

<sup>95</sup> HESPANHA, A. M. Obra citada, p. 77.

<sup>96</sup> Hespanha elege dois critérios para circunscrever o direito. O primeiro deles é a coercibilidade, isto é, a característica de poder ser imposto por meio da força. A coerção normativa pode ser imposta de muitas maneiras, entre elas o constrangimento físico ou psicológico, a manipulação da vontade, a atribuição de vantagens ou desvantagens etc. Além disso, a convicção dos destinatários de que aquela norma é de direito. O autor admite, no entanto, que o requisito da convicção levanta problemas óbvios, como o significado do reconhecimento da natureza de direito de uma norma e a usual recorrência a padrões de moralidade impostos pelo sujeito para o reconhecimento de uma norma como jurídica. (HESPANHA, A. M. Obra citada, p. 64).

<sup>97</sup> HESPANHA, Obra citada, p. 78.

instrumentos na regulação das relações de trabalho e, conforme se versará adiante, do processo de sofisticação por que vêm passando, são crescentes as vozes que corroboram para seu reconhecimento como fontes do direito, entre elas: Hespanha<sup>98</sup>, Ermida Uriarte<sup>99</sup>, Sousa Santos<sup>100</sup>, Sanguinetti<sup>101</sup>, Mangarelli<sup>102</sup>, Faria<sup>103</sup> e Cardoso<sup>104</sup>.

São lamentavelmente comuns episódios em que trabalhadores pertencentes às cadeias de produção de grandes corporações transnacionais são privados de direitos fundamentais básicos, submetidos a precárias condições laborativas impostas por empresas subcontratadas ou fornecedoras. Se já assusta a assimetria entre os padrões trabalhistas promovidos no país de origem e nos países por onde se difunde a produção através das filiais<sup>105</sup>, a situação é ainda mais problemática no que se refere à garantia de direitos aos trabalhadores que se situam nos pólos mais distantes da cadeia. Trata-se de déficits de regulação a que a globalização deu origem, em especial evidência no atual contexto de crise financeira e econômica<sup>106</sup>.

Em síntese, é possível afirmar que com a deslocalização do processo produtivo e a insuficiência de uma cultura jurídica tradicionalmente arraigada ao território, emergiram vazios de regulação. Significa dizer que ocorreu a apropriação da eleição do espaço regulativo por parte da transnacional, que seleciona convenientes normatividades e níveis de imperatividade, e dilui a responsabilidade jurídica por seus atos em função também da complexidade de seu desenho organizacional e a estruturação de suas relações em cadeia e em rede<sup>107</sup>. A

<sup>98</sup> HESPANHA, A. M. Obra citada, p.

<sup>99</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. *Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, marketing o Derecho?*. **Derecho PUCP**, Norteamérica, jul. 2010. Disponível em: <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3012/3354>>. Acesso em: 4 de maio de 2015. p. 86.

<sup>100</sup> SANTOS, B. S. *Toward a new common sense: Law, science and politics in the paradigmatic transition*, p. 432.

<sup>101</sup> SANGUINETTI, W. R. *Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún en construcción*, p. 184.

<sup>102</sup> MANGARELLI, Cristina. *Códigos de conducta: en el marco de La Responsabilidad Social de la Empresa*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009. p. 104-106.

<sup>103</sup> FARIA, J. E. *O direito na economia globalizada*, p. 175.

<sup>104</sup> CARDOSO, Luciane. Códigos de conduta, responsabilidade empresarial e direitos humanos dos trabalhadores. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 1, p. 81-105, jan./jun. 2003. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/3845>>. Acesso em 13 de julho de 2015.

<sup>105</sup> ERMIDA URIARTE, O. Obra citada, p. 64.

<sup>106</sup> HESPANHA, A. M. Obra citada, p. 48.

<sup>107</sup> BAYLOS, A. *Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales*, p. 112.

vocação protetiva do Direito do Trabalho clássico é incapaz de atingir a todas as práticas assimétricas operadas pela grande multinacionais em toda a sua cadeia de produtiva. O grande desafio é o de buscar alternativas capazes de garantir a todos os trabalhadores um núcleo mínimo de proteção, de estandartes de trabalho, a despeito do local em que se encontrem e do *status* que ocupem.

Nesse sentido, propõe-se que os instrumentos de autorregulação consolidados na perspectiva da responsabilidade social da empresa possam, em certa medida, contribuir para a promoção desses estandartes, estendendo-se a todos os trabalhadores da rede. São fontes emergentes de direito, notadamente capazes de influenciar e fixar os marcos das relações de trabalho nos países em que as multinacionais se instalam, construindo modelos de regulação autorreferenciados. Assim, se faz cada vez mais necessária a reflexão acerca da capacidade de criação normativa das corporações e o papel que desempenham dentro do sistema jurídico em que se inserem. Nesse diapasão, é que se propõe que, se se admite que as transnacionais têm dado origem a instrumentos identificados como fontes de direito, e assim operam empiricamente, é possível que se utilize dessas vias para oferecer alguma resposta de proteção aos trabalhadores atingidos pelos déficits regulatórios.

Embora seja imperioso reconhecer os limites dessa proposta, com plena consciência de que se vivenciam tempos de desregulação e flexibilização trabalhistas, parece ser possível sustentar que a consolidação do ideário da responsabilidade social da empresa, sobretudo através dos códigos de conduta, pode ser útil, em determinada medida, para se opor à disseminada cultura empresarial de imunidade e evasão, contribuindo para o enfrentamento dos déficits de proteção aos direitos fundamentais do trabalho, conforme será exposto adiante.

### 3. CÓDIGOS DE CONDUTA UNILATERAIS E ACORDOS-MARCO GLOBAIS

#### 3.1 O CÓDIGO DE CONDUTA NO MARCO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

De acordo com o Livro Verde da União Europeia, a responsabilidade social da empresa (RSE) consiste, essencialmente, em “um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo”. A manifestação dessa responsabilidade se dá “em relação aos trabalhadores e, mais genericamente, em relação a todas as partes interessadas afetadas pela empresa e que, por seu turno, podem influenciar os seus resultados”<sup>108</sup>.

O desenvolvimento de uma filosofia empresarial de reconhecimento da inserção da empresa em uma determinada comunidade, com relação a qual a empresa contrai deveres, remonta ao fim do século XIX. Contudo, somente a partir dos anos 1960 e 1970 a noção de responsabilidade social da empresa começa a tomar forma, em virtude de movimentos em prol de direitos civis e trabalhistas, assim como em favor da conservação do meio ambiente. Nas décadas seguintes, com a crescente presença das transnacionais em países em desenvolvimento, se avolumam as discussões e os esforços de conceituação da RSE<sup>109</sup>.

O interesse pelo tema na América Latina data da década de noventa, através de programas de responsabilidade social introduzidos por empresas transnacionais, pioneiramente na Argentina e no Brasil, embora também encontrados no Chile, na Venezuela e no México. Enquanto os programas de RSE na Europa são concentrados em assuntos ambientais, na América Latina os principais temas são voltados à pobreza, ao desemprego e à educação<sup>110</sup>.

A expansão de práticas de RSE ensejou, desde o início, debates a respeito de sua possível regulamentação a nível internacional. Discutia-se, por exemplo, sobre a viabilidade de se demandar empresas multinacionais através dos códigos de

<sup>108</sup> LIVRO Verde. **Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas.** Bruxelas, 18/07/2001. Comissão das Comunidades Europeias. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&qid=1433318086120&from=EN>>. Acesso em 14 de julho de 2015. p. 4.

<sup>109</sup> MASALIAS, Cecilia Garavito. *Mercado de Trabajo, Empresas Transnacionales y Responsabilidad Social Empresarial*. In: **La dimensión laboral de La internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas**. RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti (Org.) Madrid: Cinca, 2014. p. 24.

<sup>110</sup> Ibidem, p. 25.



conduta por elas mesmas exarados. Um dos primeiros resultados desses esforços foi o Guia para as Empresas Transnacionais, publicado pela OECD em 1976. No ano seguinte, a OIT divulgou a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais. Em 2000, além da atualização desses dois documentos, foi aprovado o Pacto Global da ONU, que estabelece o compromisso de as empresas multinacionais, entre outras instituições, promoverem práticas alinhadas a dez princípios fundamentais, extraídos de importantes declarações de direitos. É importante mencionar, também, a existência de um debate sobre a regulação regional específica da responsabilidade social das empresas, que resultou no Livro Verde da União Europeia de 2001, anteriormente citado<sup>111</sup>.

Paralelamente, houve propostas de regulação internacional da RSE advindas do setor privado. Entre elas ganham destaque as certificações da ISO - *International Standards Organization* – organização internacional privada que elabora normas de pretensão universal, voluntárias e geralmente certificáveis em diversas temáticas<sup>112</sup>. Tais certificações integram o etiquetado social, definido pela OIT como “*cualquier medio por el que se facilita información mediante una etiqueta física sobre las condiciones laborales que rodean a la producción de un producto o a la prestación de un servicio*”<sup>113</sup>. Ao lado do etiquetado social, a adoção dos códigos de conduta também representa uma iniciativa privada de consolidação da RSE e será objeto de estudo pormenorizado mais adiante.

A responsabilidade social da empresa pode ser analisada a partir de suas dimensões interna e externa. Na dimensão interna estão compreendidas as práticas relativas aos trabalhadores em nível de empresa e ao meio ambiente<sup>114</sup>. Abrange a gestão do capital humano, o investimento em saúde e segurança do trabalho e a adaptação a mudanças socialmente responsável. Refere-se, ainda, ao uso

<sup>111</sup> ERMIDA URIARTE, O. E. Obra citada, p. 94.

<sup>112</sup> Idem.

<sup>113</sup> OIT. ***Examen General de los acontecimientos globales y de las actividades de la Oficina en relación con los Códigos de Conducta, el etiquetado social y otras iniciativas del sector privado que revisten importancia para las cuestiones laborales.*** Conselho de Administração. 273º reunião. Grupo de Trabajo sobre las Dimensiones Sociales da Liberalización del Comercio Internacional. Ginebra, 1998. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb273/sdl-1.htm>>. Acesso em 07 de fevereiro de 2015.

<sup>114</sup> MANGARELLI, C. Obra citada, p. 15.

responsável dos recursos naturais explorados no processo de produção<sup>115</sup>. Já a dimensão externa é aquela que ultrapassa a esfera da própria empresa e atinge a comunidade local, envolvendo, além dos trabalhadores e dos acionistas, outros interessados, como os parceiros comerciais, fornecedores, consumidores, autoridades públicas e organizações não-governamentais que atuam naquela localidade<sup>116</sup>. As duas dimensões interessam a este estudo, uma vez ambas comportam assuntos do âmbito trabalhista.

É evidente que a adoção de práticas de RSE se reveste de motivações econômicas. Tendo em vista que os programas de RSE implicam em custos, e que, colocados em marcha, podem resultar em um sobrepreço nas vendas, parece contraditório existir interesse das corporações por sua implementação. O aparente contrassenso se justifica porque, a longo prazo, as práticas de RSE impulsionam a maximização dos benefícios, tendo se convertido em um importante elemento de competitividade no mercado global.

Consoante Cecília Masalías, essas práticas colaboram para a valorização das ações, uma vez que há preferência dos investidores por empresas que cumprem programas de RSE, e são também vistas com simpatia pelos consumidores, mais receptivos a produtos identificados como socialmente responsáveis. Na esfera trabalhista, a autora evidencia que os programas de RSE tendem a exercer um efeito positivo sobre a motivação e a produtividade dos trabalhadores, o que representa uma das maiores justificativas para o emprego de tais práticas na seara laboral<sup>117</sup>.

Como já abordado no capítulo inicial deste trabalho, a globalização econômica possibilitou às empresas transnacionais a assunção do protagonismo do cenário mundial, em um contexto de intensas desregulamentações e progressiva fragilidade das respostas político-jurídicas estatais. Com a descentralização produtiva, se diversificou descomunalmente a força de trabalho e as condições de produção à disposição das empresas transnacionais, que, desterritorializadas, passam a se aproveitar das diferentes vantagens comparativas entre os países. Nessas condições, a contratualização, seja a direta ou aquela dissipada pela cadeia de produção, acarretou, ao menos nos países em desenvolvimento cuja

---

<sup>115</sup> LIVRO Verde. **Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas**, p. 8 - 11

<sup>116</sup> Idem.

<sup>117</sup> MASALIAS, C. G, Obra citada, p. 30-33.

legislação social é débil ou ineficaz, a condenação de um amplo contingente de trabalhadores à intensa exploração<sup>118</sup>.

Diante das crescentes demandas externas, as empresas recorreram a uma solução que, embora não fosse inédita, se afastava de possíveis e indesejadas regulações heterônomas, estatais ou interestatais. Trata-se da assunção de uma ética dos negócios, ou, como define Tejano, uma autolimitação defensiva, através da qual se pretende assumir responsabilidade social pelas conseqüências derivadas da atuação em escala global, ou, ainda, compensar a facilitação da transferência de riscos empresariais, higienizando consciências<sup>119</sup>. Os mecanismos de autorregulação nascentes cristalizam, assim, o amplo conceito de responsabilidade social da empresa.

Não se pode ignorar, todavia, que a esse processo corresponderam manifestações de outros atores sociais. Tejador destaca, por exemplo, a redefinição por que passa o movimento sindical, com vistas à adaptação à realidade supranacional, como uma resposta importante ao fenômeno. Ao evidenciar escândalos trabalhistas e ambientais protagonizados por companhias transnacionais, a sociedade civil ameaça suas reputações e questiona a pretendida imunidade reivindicada por essas empresas com relação às pessoas envolvidas em suas cadeias de produção e distribuição<sup>120</sup>.

A seguir, proceder-se-á a uma análise mais pormenorizada dos códigos de conduta, enquanto instrumentos de autorregulação que expressam os programas de responsabilidade social da empresa e que podem surgir de iniciativas unilaterais ou, em outros casos, de negociações com representantes da classe trabalhadora, projetando-se sobre a cadeia produtiva, incluindo a descentralização e a subcontratação.

### 3.2 CÓDIGOS DE CONDUTA UNILATERAIS

É possível identificar a origem dos códigos de conduta no século XX, com os códigos modelo sobre práticas de publicidade e de comercialização desenvolvidas

---

<sup>118</sup> TEJADOR, José Antonio Baz. *La ética de las empresas transnacionales*. In: ***La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas***. RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti (Org.) Madrid: Cinca, 2014. p. 42.

<sup>119</sup> Ibidem, p. 43.

<sup>120</sup> Ibidem, p. 42.

pela Câmara de Comércio Internacional. Nas décadas de 1960 e 1970 era possível encontrar disposições trabalhistas presentes nesses documentos, referentes, sobretudo, à gestão interna da empresa. Nas décadas seguintes houve a proliferação dos códigos de conduta, bem como o surgimento de novas tendências.

Se, outrora, os códigos se restringiam à matriz e às filiais, com o adensamento das discussões a respeito da responsabilidade social da empresa, passaram a dar mais atenção às práticas trabalhistas de seus associados comerciais na cadeia de mercadorias ou serviços. Como se demonstrará adiante, hodiernamente surgem novos atores no processo de elaboração dos códigos, com destaque para as organizações de trabalhadores, as associações industriais, organizações não governamentais e outros grupos privados.

Segundo Cardoso, os códigos de conduta dos anos 1970 se destinavam a esmiuçar aspectos produtivos de certos bens. Duas décadas mais tarde, os códigos passaram a se voltar para o exterior da empresa, de forma que as práticas ali estabelecidas se estendessem aos subcontratantes. A autora também ressalta, quanto ao conteúdo, a progressiva incorporação de princípios e direitos fundamentais consolidados em documentos internacionais voltados aos trabalhadores, em especial a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1988<sup>121</sup>.

Em busca de um conceito para códigos de conduta, em 1988 o Conselho de Administração da OIT definiu tais instrumentos como *“una política formulada por escrito a una declaración de principios que se dirige a servir de base al compromiso de conducta de una empresa particular”*. O Grupo deu ênfase a seu caráter voluntário: *“contienen compromisos que se suelen adquirir como respuesta a los incentivos del mercado, sin ningún apremio jurídico o reglamentario”*<sup>122</sup>.

No Livro Verde da União Europeia, os códigos são conceituados como uma “declaração formal de valores e práticas comerciais de uma empresa e, por vezes, também dos seus fornecedores”. Esta declaração apresenta requisitos mínimos, constituindo “um compromisso solene da empresa para a sua observância e

<sup>121</sup> CARDOSO, Luciane. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho. 2003. 332 p. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná. p. 289.

<sup>122</sup> OIT. **Examen General de los acontecimientos globales y de las actividades de la Oficina en relación con los Códigos de Conducta, el etiquetado social y otras iniciativas del sector privado que revisten importancia para las cuestiones laborales.**

exigência de que seus contratantes, subcontratantes, fornecedores e concessionários as observem”<sup>123</sup>.

Para Luciane Cardoso, o código de conduta é uma declaração formal de valores e práticas corporativas. A autora expõe que os códigos “disciplinam as condições de produção dos fornecedores e subcontratantes de determinada empresa multinacional, mediante ações economicamente produtivas que se projetam respeitando o meio ambiente e os aspectos sociais (trabalhistas) locais”<sup>124</sup>.

Rosa Morato García os caracteriza como “*declaración pública del compromiso empresarial con el respeto de un contenido ético en la producción de bienes e servicios, cuya aplicación se extiende al espacio real de actuación empresarial, sin verse limitado por las fronteras nacionales*”<sup>125</sup>.

Cristina Mangarelli, por sua vez, traz uma definição ampliada de códigos de conduta, segundo a qual correspondem a “*un conjunto de disposiciones formuladas por una empresa, relativas a diversos temas, por lo general sociales y medioambientales*”. Na seara das relações trabalhistas, os códigos podem conter “*pautas de comportamiento de la empresa en sus distintas relaciones (con trabajadores, socios, proveedores, subcontratistas, comunidades, ONG, gobiernos)*”. Destaca ainda a presença de “*principios y derechos fundamentales en el trabajo y otros derechos laborales, que la empresa se compromete a cumplir respecto de sus trabajadores y en algunos casos también a promover en otras empresas (del grupo, em subcontratistas y proveedores)*”<sup>126</sup>.

Assim como existem múltiplos instrumentos de regulação das relações de trabalho no interior de grupos de empresas e cadeias mundiais de produção, os códigos de conduta também são bastante heterogêneos. A partir da análise do texto de 246 códigos de conduta, a OCDE identificou quatro tipos distintos. São eles os códigos de empresas, os códigos de associações empresariais, os códigos de parcerias com *stakeholders* (em especial ONGs e governo) e os códigos de organizações intergovernamentais. Estes são mais raros, correspondentes a dois

<sup>123</sup> LIVRO Verde. **Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas**, p. 27.

<sup>124</sup> CARDOSO, Luciane. **Códigos de conduta, responsabilidade empresarial e direitos humanos dos trabalhadores**, p. 63.

<sup>125</sup> GARCÍA, Rosa María Morato. *Código de comportamiento ético para directivos y trabajadores de la empresa multinacional*. In: **La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas**. RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti (Org.) Madrid: Cinca, 2014. p. 126.

<sup>126</sup> MANGARELLI, C. Obra citada, p. 30-31.

por cento dos códigos analisados pela OCDE, enquanto os primeiros são mais comuns, representando quase a metade<sup>127</sup>.

Rhys Jenkins enumerou a existência de cinco tipos principais de código de conduta, quais sejam: a) os códigos de empresa, adotados unilateralmente e aplicados às operações da própria empresa ou de seus fornecedores; b) os códigos de associações empresariais, utilizados por grupos de empresas e tendentes à unilateralidade; c) os códigos *multi-stakeholders*, resultantes da negociação entre empresas, sindicatos, organizações não-governamentais e governo; d) os códigos modelo, desenvolvidos por ONGs e sindicatos, fornecem referências de boas práticas em termos de códigos de conduta; e) os códigos intergovernamentais, negociados a nível internacional com participação dos governos<sup>128</sup>.

A classificação apresentada por Luciana Cardoso emprega critérios distintos. Para a autora, os códigos podem ser internos ou externos. Estes são sujeitos ao monitoramento externo, como o realizado por ONGs e sindicatos, enquanto os primeiros equivalem a declarações de intenções, apenas. Também podem ser operacionais ou de natureza multidirecionais. Por fim, há códigos unilaterais, decorrentes da mera vontade administrativa da empresa, e códigos negociados, em cujas fases de elaboração e aplicação participam ONGs e sindicatos. Diferentemente das referências anteriores, Cardoso não considera que as declarações em que há participação governamental também possam ser definidas como códigos de conduta, pois entende que a origem destes se processa exclusivamente no espaço privado das empresas multinacionais<sup>129</sup>.

Verifica-se, assim, existirem diferenças significativas entre os sujeitos envolvidos, o conteúdo abarcado, o alcance das disposições, o grau de obrigatoriedade das cláusulas entre outros. Tal multiplicidade resulta na variedade de conceitos e tipologias atribuídos aos códigos de conduta, o que não obsta,

<sup>127</sup> OECD. **Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of their Contents**, OECD Working Papers on International Investment, 2001/06, OECD Publishing. Disponível em: < [http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/codes-of-corporate-conduct\\_206157234626](http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/codes-of-corporate-conduct_206157234626)>. Acesso em 04 de julho de 2015. p. 4-5.

<sup>128</sup> JENKINS, Rhys. **Corporate codes of conduct: self-regulation in a global economy**. Disponível em: < [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/\\$file/jenkins.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/$file/jenkins.pdf)>. Acesso em 04 de julho de 2015. p. 20.

<sup>129</sup> CARDOSO, Luciane. **Códigos de conduta, responsabilidade empresarial e direitos humanos dos trabalhadores**, p. 72.

todavia, que se constatem algumas características comuns às definições consultadas.

Todas consideram que os códigos constituem uma forma de expressão da responsabilidade social da empresa, ao lado de outros mecanismos, a exemplo do etiquetado social. Além disso, compreendem-nos como uma declaração pública de valores, com ênfase em temas ambientais e trabalhistas. Ao tratarem dos trabalhadores e suas condições de trabalho, os códigos fixam estandartes de direitos, aplicáveis à matriz, às filiais e a todas as empresas de um mesmo grupo, sendo que, em alguns casos, tais garantias mínimas também se estendem a fornecedores e subcontratados.

Já a questão da eficácia jurídica dos códigos de conduta unilaterais, isto é, se as disposições ali trazidas são vinculantes, cabendo a responsabilização por sua inobservância, é tema sensível e que suscita opiniões diversas. Para vários autores, as cláusulas dos códigos de conduta correspondem a *soft law*, por se tratarem somente de declarações de valores ou de intenções que orientam as práticas empresariais. Para Baylos, uma vez que as regras dos códigos de conduta são unilateralmente impostas pelas corporações, são estas os únicos sujeitos competentes para lhes conferir efetividade. De acordo com o autor, o processo de autorregulação que se traduz nos códigos unilaterais exclui e torna inaceitável o seu controle por sujeitos externos a empresa, sejam sindicatos ou trabalhadores afetados diretamente<sup>130</sup>.

Para Ermida Uriarte, o código de conduta unilateral sempre pode ser utilizado como subsídio para a interpretação de cláusulas do contrato de trabalho ou do comportamento do empregador, desde que obedecidas as regras hermenêuticas do Direito do Trabalho, favorecendo-se ao empregado. Ademais, aponta o autor, os códigos criam obrigações e o cumprimento de suas disposições, quando mais favoráveis que aquelas encontradas em outros instrumentos normativos, são exigíveis pelos trabalhadores. Por outro lado, cláusulas que estabeleçam novas

---

<sup>130</sup> BAYLOS, Antonio. **Códigos de conducta y acuerdos – marco de empresas globales**: apuntes sobre su exigibilidad jurídica. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2005, nº 12. Disponível em: [http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/doku/bat/codigos\\_deconducta.pdf](http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/doku/bat/codigos_deconducta.pdf). Acesso em 05 de outubro de 2015. p. 110.

obrigações ao trabalhador ou que lhe neguem ou limitem direitos são nulas e ineficazes sob o prisma jurídico<sup>131</sup>.

Se, por um lado, inexistente a obrigação de a empresa adotar um código de conduta que se refira a direitos trabalhistas e a condições de trabalho, por outro, uma vez formulados e publicizados esses códigos aos trabalhadores, passam a deter eficácia jurídica, conforme sugere Mangarelli<sup>132</sup>. Assim, discorda-se de tratar de *softw law*, pois, se previstos mecanismos de proteção superiores ao mínimo exigido pela legislação, se tornam fontes de obrigação<sup>133</sup>.

O grande desafio que esses códigos trazem é a incômoda insígnia da voluntariedade. Como bem aponta Baylos, *“la formación de reglas em el espacio global parece contagiarse de las características sagradas de la libre elección y la voluntariedad en los acuerdos que se predicen del mercado como construcción social y signo litúrgico que expresa la fe del neoliberalismo”*<sup>134</sup>. A superação da voluntariedade e unilateralidade dos códigos de conduta se dá via a adoção de instrumentos negociados em plano internacional, que viabilizam a representação dos trabalhadores no acordo, conforme se demonstrará a seguir.

### 3.3 CÓDIGOS DE CONDUTA NEGOCIADOS: ACORDOS-MARCO GLOBAIS<sup>135</sup>

Os códigos de conduta que envolvem a participação de outros agentes interessados na fixação de padrões trabalhistas são classificados como códigos de conduta negociados. A negociação pode ocorrer com organizações de trabalhadores, ONGs ou com ambos<sup>136</sup>. A OIT os reconhece como um tipo de código mais sofisticado, na medida em que se destacam pela hibridização, ocasionada pela participação de terceiros durante a elaboração do documento. Se comparados aos

<sup>131</sup> ERMIDA URIARTE, Obra citada, p. 88.

<sup>132</sup> MANGARELLI, C. Obra citada, p. 75.

<sup>133</sup> Ibidem, p. 80.

<sup>134</sup> BAYLOS, A. *Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales*, p. 108.

<sup>135</sup> Não é unânime que os Acordos-Marco Globais integrem a tipologia dos códigos de conduta, embora a maior parte dos autores consultados assim os admita.

<sup>136</sup> CARDOSO, L. *Códigos de conduta, responsabilidade empresarial e direitos humanos dos trabalhadores*, p. 47.



códigos unilaterais, tais códigos tendem a incorporar as normas internacionais do trabalho de maneira mais coerente<sup>137</sup>.

No âmbito dos códigos híbridos, quando a negociação ocorre entre empresas e federações sindicais internacionais, são originados Acordos-Marco Globais, uma expressão da RSE que apresenta contornos bastante peculiares. Há outras terminologias que se referem a este tipo de código, a exemplo de acordo sobre código de conduta, declaração conjunta sobre direitos humanos e condições de trabalho, acordo-marco internacional, acordo-marco mundial, pacto global entre outras. São expressões sinônimas, que em comum expressam os instrumentos negociados entre empresas multinacionais e federações sindicais mundiais (FSMs).

Os Acordos-Marcos Globais constituem uma das manifestações mais importantes e com maior projeção no terreno da RSE, tendo em vista as peculiaridades quanto aos sujeitos envolvidos, a sofisticação do conteúdo e as possibilidades de eficácia que apresenta. Embora não existam estatísticas oficiais sobre a quantidade desses acordos, em 2012 a Comissão Europeia contabilizou a existência de 224 AMGs realizados em 144 empresas, as quais, somadas, empregavam um número superior a dez milhões de pessoas. Embora todos os setores da economia sejam, em maior ou menor medida, atingidos por AMGs, foi notada uma maior ocorrência nos setores do metal, construção, indústria química, alimentos e finanças<sup>138</sup>.

É possível definir os Acordos-Marco Globais como instrumentos negociados entre uma empresa multinacional e sindicatos mundiais, cujo escopo é o estabelecimento de padrões mínimos de condições de trabalho. Através deles as partes signatárias se comprometem a cumprir tais padrões em todos os países em que opera, incluindo em suas empresas fornecedoras e terceirizadas<sup>139</sup>. Há quem adote uma definição ampliada dos AMGs quanto aos sujeitos, por considerar

<sup>137</sup> OIT. *Examen General de los acontecimientos globales y de las actividades de la Oficina en relación con los Códigos de Conducta, el etiquetado social y otras iniciativas del sector privado que revisten importancia para las cuestiones laborales*.

<sup>138</sup> COMMISSION Staff Working Document. *Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue*. Bruxelas, 10/09/2012. Comissão das Comunidades Europeias. Disponível em: < <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214>>. Acesso em 14 de julho de 2015. p. 4.

<sup>139</sup> ARREBOLA, José Soler. *Los acuerdos marco internacionales suscritos por empresas españolas: encuadramiento e caracterización general*. In: **La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas**. RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti (Org.) Madrid: Cinca, 2014. p. 163.

não ser exclusividade das FSMs a negociação desses instrumentos com uma multinacional, uma vez que poderia ser realizada por outros agentes, a exemplo dos Comitês de Empresas Europeus. Mais adiante a questão será abordada com maior grau de detalhamento, por ora se adota a concepção restritiva.

A diferença entre os AMGs e os tipos de códigos de conduta anteriormente analisados consiste, fundamentalmente, no fato de que estes expressam um compromisso unilateral da empresa, fundamentalmente centrado na repercussão havida sobre o público consumidor (ainda que esta preocupação também exista nos AMGs, assim como nas demais manifestações da RSE), enquanto os Acordos-Marco resultam da negociação entre a multinacional e a organização sindical internacional correspondente sobre temas que interessam a ambas as partes.

Há uma reiterada crítica aos códigos de conduta unilaterais em virtude de não costumarem abranger direitos relacionados à liberdade de associação e ao direito de negociação coletiva. Como destaca Gallin, várias empresas pioneiras na adoção de códigos de conduta unilaterais e reconhecidas por algumas práticas alinhadas à RSE apresentam um ferrenho posicionamento antissindical<sup>140</sup>. Os AMGs em grande medida superam o obstáculo, porquanto contemplam os interesses sindicais através da negociação e, assim, “*no plantean el peligro de ser utilizados como alternativa a los sindicatos del mismo modo que sucede con las iniciativas de RSE*”<sup>141</sup>.

O fator de destaque é justamente o transladar da normatividade voluntária e unilateral consolidada nos códigos de conduta para cláusulas negociadas, ainda que se permaneça na racionalidade da responsabilidade social da empresa. Destarte, no terreno onde existiam apenas variações da autoridade privada são incorporados elementos da autonomia coletiva e da representação sindical, interferindo no espaço de regulação constituído pelas transnacionais<sup>142</sup>.

Para Baylos, os AMGs contrariam a máxima segundo a qual o capital se organiza globalmente, mas o trabalho só o faz a níveis locais. Eles resultam do processo de profunda transformação do sindicalismo, que reconheceu a necessidade de se reestruturar e desenvolver mecanismos de ação capazes de

---

<sup>140</sup> GALLIN, Dan. *Acuerdos marco internacionales: una nueva valoración*. In: ***Diálogo social y acuerdos transfronterizos: ¿un marco global emergente de relaciones industriales?*** PAPADAKIS, Konstantinos (Editor). OIT, 2008. p. 59.

<sup>141</sup> Ibidem, p. 60.

<sup>142</sup> BAYLOS, A. ***Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales***, p. 115.

acompanhar o fenômeno da globalização<sup>143</sup>. É através dos AMGs que o sindicalismo internacional intervém nos espaços de regulação que têm sido formados para além do marco normativo estatal, em busca de tolher a voluntariedade e unilateralidade dos mecanismos informais de gestão de trabalho, os convertendo em uma formalidade contratual, produtora de regras sociais<sup>144</sup>.

A aposta nos AMGs reside em sua potencialidade de viabilizar a homogeneização dos estandartes de trabalho pela empresa transnacional através da negociação coletiva, com a equiparação das condições trabalho em qualquer território de atuação da empresa, estendendo-se também a seus fornecedores e empresas terceirizadas<sup>145</sup>.

### 3.3.1 Breve Histórico

O primeiro AMG da história foi negociado em 1988 entre a empresa francesa de alimentação BSN (hoje Danone) e a União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação<sup>146</sup>, denominado *Common Viewpoint IUF/BSN*. Anos antes, porém, já era possível verificar a mobilização do sindicalismo internacional com vistas ao enfrentamento das novas condições de trabalho que a atuação desterritorializada das empresas transnacionais fazia surgir.

Dan Gallin destaca a atuação de três grandes Secretarias Sindicais Internacionais nos anos 1960 e seguintes como expressão pioneira da busca por uma negociação coletiva internacional. A Federação Internacional de Sindicatos dos Trabalhadores do Setor Químico<sup>147</sup> atraiu a atenção internacional em 1969 ao demandar a empresa de vidros Saint-Gobain simultaneamente em quatro países. O acontecimento contou com uma greve de 26 dias nos Estados Unidos e é considerado “*la primera gran acción sindical internacional tras la Segunda Guerra Mundial que se basó en el principio de negociación en coalición*”<sup>148</sup>.

Durante a mesma década, a Federação Internacional de Metalúrgicos constituiu cinco Comitês de Empresa do Mundo do Automóvel, direcionados às

<sup>143</sup> Ibidem, p. 114.

<sup>144</sup> Ibidem, p. 115.

<sup>145</sup> Ibidem, p. 116.

<sup>146</sup> PAPADAKIS, K. *Diálogo social y acuerdos transfronterizos: ¿un marco global emergente de relaciones industriales?* p. 51

<sup>147</sup> Antecessora da Federação Internacional dos Sindicatos de Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas.

<sup>148</sup> GALLIN, D. Obra citada, p. 42.

empresas Ford, General Motors, Chrysler, Volkswagen, Mercedes Benz, Fiat e Citröen. Somadas, essas multinacionais eram responsáveis por 80% da produção automobilística do Ocidente<sup>149</sup>. A atuação dos comitês se voltava sobretudo para o suporte em negociações ocorridas nas filiais, onde os trabalhadores costumavam experimentar condições mais frágeis de negociação que aquelas vivenciadas no país da empresa-mãe. Em 1967, com a instituição da Comissão para as Corporações Multinacionais, a Federação estendeu suas práticas para além do setor de automóveis, promovendo reuniões internacionais com a General Eletric, International Harvester, Philips, Honeywell e outras corporações. No mesmo ano, a Federação estabeleceu o Comitê Europeu de Sindicatos do Metal como seu órgão coordenador, responsável por estabelecer direitos de negociação com várias multinacionais, embora com maior atenção à empresa Philips<sup>150</sup>.

Por fim, a União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação também merece destaque por ter, em 1958, empreendido um estudo comparativo dos salários e condições trabalhistas na empresa British-American Tobacco. Foi com relação a essa mesma empresa que a União organizou uma atuação solidária entre os sindicatos membros de diferentes países que representavam trabalhadores da empresa. A atuação foi em favor do sindicato Pak Cigarette Labour Union, representante dos trabalhadores da filial paquistanesa, em um episódio que incluiu a demissão de doze sindicalistas e o encarceramento do secretário-geral do sindicato durante quatro meses. A União Internacional organizou ajuda financeira aos empregados demitidos e convocou seus membros a colaborarem, tendo sido alcançada uma negociação coletiva que garantiu o retorno dos empregados e do secretário-geral a seus antigos postos<sup>151</sup>.

Essa breve incursão histórica anterior à negociação dos AMGs foi realizada com o intuito de situar, ainda que episodicamente, o surgimento desses pactos globais em um contexto de transformação do sindicalismo diante das práticas trabalhistas assimétricas possibilitadas pela internacionalização da produção. Nesse momento, verifica-se que as poucas empresas que aceitaram discutir suas condições de trabalho com as Secretarias Sindicais Internacionais, ao vislumbrarem

---

<sup>149</sup> Idem.

<sup>150</sup> Ibidem, p. 43.

<sup>151</sup> Ibidem, p. 45.

um possível compromisso vinculante ou modificações mais profundas em suas práticas empresariais, prontamente se retiraram.

Exemplificativo nesse sentido é o caso da Nestlé, que a despeito do intenso diálogo com a União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, em 1973 se negou a tratar as políticas antissindicais da Stouffer Foods, uma aquisição nos Estados Unidos, bem como a intervir em um conflito em sua filial peruana<sup>152</sup>. Igualmente fez a Philips, que, em 1971, após três reuniões com o Comitê Europeu, decidiu que não mais negociaria com os sindicatos sobre suas relações laborais em escala internacional. Assim, foi abortada a quarta reunião, que trataria da possibilidade da constituição de um comitê assessor permanente incumbido de estudar os problemas relacionados ao emprego, política social e relações industriais dentro do grupo<sup>153</sup>.

Os Acordos-Marco Globais são um resultado desse processo de negociações internacionais e inegavelmente representam um avanço. O primeiro Acordo da história, celebrado pela Danone em 1988 e precedido por uma série de reuniões entre o sindicato e representantes do grupo, estabeleceu quatro aspectos sobre os quais o grupo deveria empreender iniciativas: 1) uma política de formação de habilidades com o fim de antecipar as consequências de introduções tecnológicas ou reestruturação industrial, a qual seria perseguida através da inclusão dessa perspectiva em todos os planos de formação atuais e futuros; 2) uma política direcionada ao alcance do mesmo nível e mesma qualidade de informação, nos âmbitos social e econômico, em todas as localidades onde operam filiais do grupo, o que se daria pela redução da diferença de informação notada entre localidades diversas, por meio de leis nacionais e convênios coletivos; 3) o desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, através da identificação das diferenças de gêneros existentes em cada local de operação e da implementação de iniciativas para melhorar a situação; 4) a aplicação dos direitos sindicais, em consonância com os convênios 87, 98 e 35 da OIT, cabendo aos agentes sociais envolvidos a identificação de situações em que poderia haver progresso dos direitos sindicais e do acesso à formação sindical<sup>154</sup>.

---

<sup>152</sup> Ibidem, p. 48.

<sup>153</sup> Ibidem, p. 43.

<sup>154</sup> **COMMON ViewPoint BSN/IUF of 23 August 1988.** Disponível em: [http://www.ewcddb.eu/show\\_agreement.php?agreement\\_ID=725](http://www.ewcddb.eu/show_agreement.php?agreement_ID=725). Acesso em 04 de julho de 2015. p. 3.

Posteriormente ao *Common ViewPoint* de 1988, foram celebrados novos acordos complementares. É importante ressaltar que a União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação havia se tornado um importante e respeitado interlocutor internacional, tendo em vista sua atuação pretérita. Outrossim, Gallin considera que o grupo BSN ao decidir firmar o Acordo havia se dado conta de que o mesmo não representava somente um imperativo moral e político, mas também uma jogada comercial inteligente<sup>155</sup>.

Konstantinos Papadakis discorre sobre algumas circunstâncias contributivas para a multiplicação dos Acordos. Primeiramente, as fusões ocorridas entre sindicatos a partir dos anos noventa, em especial a fusão protagonizada pela Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres e a pela Confederação Internacional do Trabalho em novembro de 2006, resultando na Confederação Sindical Internacional. Além disso, foram relevantes os esforços empreendidos principalmente na Europa em favor de uma integração regional, pois favoreçam a criação de um nível de representação social supranacional. Destaca-se o marco para o diálogo social previsto nos artigos 138 e 139 do Tratado que estabelece a Comunidade Europeia e a constituição dos Conselhos de Empresas Europeus em 1994. O autor também considera ter favorecido a expansão dos AMGs o surgimento de uma nova geração de representantes dos empresários e dos trabalhadores mais familiarizada às novas práticas do cenário globalizado<sup>156</sup>.

### 3.3.2 Sujeitos

De maneira sintética é possível afirmar que a celebração dos AMGs ocorre entre a empresa matriz e a federação sindical internacional da atividade respectiva<sup>157</sup>. Entretanto, é possível que a FSM esteja acompanhada de outros

---

<sup>155</sup> Ibidem, p. 57.

<sup>156</sup> PAPADAKIS, K. *Diálogo social y acuerdos transfronterizos: ¿un marco global emergente de relaciones industriales?* p. 29-30.

<sup>157</sup> MANGARELLI, C. Obra citada. p. 48.

sujeitos, como os comitês de empresa europeus<sup>158</sup> ou mundiais, organizações sindicais nacionais e outros<sup>159</sup>.

No polo do empregador, em geral um ou mais representantes da empresa principal do grupo firma o Acordo, que atinge suas filiais e possivelmente empresas fornecedoras e terceirizadas, a despeito de suas personalidades jurídicas próprias. É recomendável que a *holding company* receba mandato expresse para fazê-lo, embora haja quem cogite de um possível mandato implícito, sobretudo com relação às filiais. Quanto aos fornecedores e terceirizados, é comum que haja previsão contratual da obrigatoriedade do cumprimento das disposições do AMG firmado pela matriz<sup>160</sup>. A empresa principal se obriga a informar as empresas com quem mantém relações comerciais a respeito do conteúdo do Acordo, estabelecendo a adesão aos termos negociados como condicionante à manutenção das relações.

É interessante notar que um das consequências do AMG é a de definir o empresário, atribuindo precisão a seus turvos contornos. Esse é um fator muito significativo quando considerada a complexidade da organização produtiva descentralizada das multinacionais. Consoante Baylos, “*mediante tal instrumento se identifica precisamente la posición processual del empresario, recuperándose materialmente a través de él pluralidad empresarial y la complejidad de su organización*”<sup>161</sup>. O autor identifica dois círculos sobre os quais há incidência das disposições do AMG: as empresas que compõem o grupo da transnacional, de maneira direta, e a rede de fornecedores e terceirizados que integram as relações produtivas, indiretamente<sup>162</sup>.

Como pontua Sobczak, quando se trata do polo dos trabalhadores esta questão é muito mais sensível. Seria problemático que os empregados da *holding company* firmassem o Acordo em nome dos trabalhadores de todas as filiais e possíveis terceirizados, ainda que munidos de mandato, pois isso implicaria

<sup>158</sup> Baylos ressalta que a capacidade de desenvolvimento de uma negociação transnacional alcançada pelo sindicalismo internacional tem sua origem na atuação dos comitês de empresa europeus, ao que há, inclusive, alusão no breve histórico apresentado neste trabalho a respeito das experiências de negociação com EMNs anteriores ao primeiro AMG, em 1988. (BAYLOS, A. **Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales**. p. 118).

<sup>159</sup> TEJEDOR, J. A. B. Obra citada, p. 53.

<sup>160</sup> SOBCZAK, André. *Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas*. In: **Diálogo social y acuerdos transfronterizos: ¿un marco global emergente de relaciones industriales?** PAPADAKIS, Konstantinos (Editor). OIT, 2008. p. 149-150.

<sup>161</sup> BAYLOS, A. **Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales**. p. 119.

<sup>162</sup> Idem.

ausência da representação legítima dos interesses dos trabalhadores de outras localidades durante as negociações do AMG. Como alternativa, vários atores sociais representantes dos trabalhadores têm participado da negociação de Acordos, ainda que sempre de maneira conjunta com as Federações Sindicais Internacionais<sup>163</sup>.

Inexiste previsão normativa acerca de legitimidade exclusiva das FSMs para firmar AMGs, o que poderia ensejar o debate a respeito da legitimidade de outros atores protagonizarem esse processo, a exemplo dos comitês de empresa europeus e os sindicatos nacionais. Contudo, a presença das FSMs parece ser a mais adequada no pólo dos trabalhadores, porquanto pensadas para representar todos os trabalhadores do mundo pertencentes a determinado setor econômico. É coerente a escolha de um ator internacional para pactuar normas sociais nessa escala, o que também evita possíveis conflitos com as legislações locais a respeito da legitimidade para contratar<sup>164</sup>.

Isso não constitui óbice à presença desses outros sujeitos, a qual se faz pertinente na medida em que tendem a conhecer assuntos mais específicos da empresa e dos contextos em que opera se comparados às FSMs, cujas atividades têm um alcance muito maior. Ademais, favorecem uma aplicação mais eficaz do Acordo e enriquecem diálogo. É apropriado, portanto, que atuem em conjunto<sup>165</sup>.

### 3.3.3 Conteúdo

O objetivo do AMG é garantir que em todos os lugares ocupados pela empresa globalizada seja preservado um núcleo mínimo de direitos trabalhistas preconizados pela OIT como direitos fundamentais do trabalho. Isso lhes garante um conteúdo mais preciso quando comparados aos códigos de conduta unilaterais, pois, ao recorrerem aos Convênios da OIT para definir suas normas sociais, evitam o emprego de autodefinições, cuja legitimidade é passível de questionamento.

Esses direitos consistem na proibição do trabalho forçado e do trabalho infantil, no respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva e na observância da igualdade de oportunidades e do princípio da não-discriminação. É um importante marco de referência, uma vez que condiciona a atividade da empresa transnacional

---

<sup>163</sup> SOBCZAK, A. Obra citada. p. 151.

<sup>164</sup> Idem.

<sup>165</sup> Ibidem, p. 152-153.



e se coaduna à universalização dos direitos sociais fundamentais, em um processo no qual o sindicalismo internacional aparece como agente de destaque<sup>166</sup>.

Não existe necessária correspondência entre os direitos constantes nos códigos de conduta unilaterais e aqueles elencados nos AMGs. Nestes, o diálogo social costuma ser enfatizado, com a inclusão dos princípios da liberdade de associação e do direito à negociação coletiva<sup>167</sup>.

É indubitável o avanço que a referência aos convênios da OIT representa, uma vez que implicam na inclusão de filiais, fornecedores e terceirizados. Outrossim, estendem às empresas obrigações que originariamente eram destinadas somente aos Estados ratificantes do Convênio<sup>168</sup>.

Quanto a isso, Baylos ressalta existir uma certa hibridização de ordens jurídicas na experiência dos AMGs. A síntese de princípios e direitos fundamentais consolidados nesses acordos, referenciada sobretudo das normativas da OIT, encontra sua aplicação não através da recepção nos ordenamento estatais vigentes, mas sim *“mediante su incorporación a través de la autonomía colectiva, a lo largo de ‘espacio – empresa’ construido globalmente”*<sup>169</sup>. Logo, normas de direitos fundamentais do trabalho destinadas à integração nos ordenamentos nacionais dos Estados a que se dirigem acabam sendo metabolizadas nas relações bilaterais entre organizações sindicais e empresas transnacionais por meio da ordem contratual estabelecida via Acordos-Marco Globais.

Ao lado do núcleo de direitos fundamentais que aparece com frequência nos Acordos, é comum que sejam tratadas outras questões de relevância, as quais contribuem para a gradual equiparação das condições de trabalho na atuação internacional da empresa. É possível encontrar nos Acordos disposições que se referem a níveis de salários e jornadas de trabalho, com usual referência aos padrões nacionais do país de acolhida, embora também possa ser evocada complementarmente, por exemplo, a aplicação de Convênios da OIT sobre salários. No caso das jornadas, a normativa da OIT se soma aos padrões nacionais quando se prevê a não excessividade da jornada e o direito a férias<sup>170</sup>.

<sup>166</sup> BAYLOS, Antonio. *Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales*, p. 116.

<sup>167</sup> MANGARELLI, C. Obra citada, p. 51.

<sup>168</sup> SOBCZAK, A. Obra citada. p. 156.

<sup>169</sup> BAYLOS, A. *Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales*, p. 116.

<sup>170</sup> Ibidem, p. 117.

Sobczak destaca existir uma tendência de inclusão nos AMGs de novos assuntos que, embora não propriamente da seara trabalhista, se vinculam à condição de vida dos trabalhadores, de seus familiares e dos cidadãos afetados pelas atividades da empresa. Exemplifica com o aumento de 17% de acordos que incluíram entre suas normas a luta contra a AIDS<sup>171</sup>, ocorrendo também crescente alusão a temática de outras doenças sexualmente transmissíveis e o uso de drogas<sup>172</sup>. Por fim, é possível identificar, ainda, cláusulas de enunciado aberto, correspondentes a linhas de ação genéricas para a direção da empresa, em especial no que se refere a temas como garantia de emprego, formação profissional dos trabalhadores, meio ambiente e restrição a efeitos negativos da produção sobre o meio<sup>173</sup>.

É importante mencionar que os AMGs não têm por intuito regular pormenorizadamente todos os aspectos envolvidos na relação de trabalho. Não adentram a situações específicas, como a determinação de salários em concreto, por exemplo. Assim, não competem e tampouco conflitam com os convênios de convenção coletiva negociados em nível nacional. Sua vocação é a fixação de um marco geral dentro do qual a empresa multinacional e o sindicato travam suas atuações<sup>174</sup>.

---

<sup>171</sup> SOBCZAK, A. Obra citada. p. 157.

<sup>172</sup> BAYLOS, A. ***Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales***, p. 117.

<sup>173</sup> Ibidem, p. 118.

<sup>174</sup> PAPADAKIS, Konstantinos. *Acuerdos marco internacionales como elementos de um marco transfronterizo de relaciones industriales*. In: ***Diálogo social y acuerdos transfronterizos: ¿un marco global emergente de relaciones industriales?*** PAPADAKIS, Konstantinos (Editor). OIT, 2008. p. 100-101.

#### 4. MULTINACIONAIS BRASILEIRAS E JURISPRUDÊNCIA

Dois momentos compõem este capítulo. Primeiro, ele se direciona a uma análise relacional entre os códigos de conduta das principais multinacionais brasileiras. Depois, a um estudo jurisprudencial, a fim de se verificar qual é a percepção do judiciário brasileiro sobre tais instrumentos no que concerne a sua efetividade. Assim como nas duas últimas duas décadas houve forte expansão da presença das multinacionais no Brasil, ao mesmo tempo se verificou a orientação de empresas brasileiras para mercados internacionais. Tendo em vista todas as questões atinentes às potencialidades e impasses ocasionados pelos instrumentos empresariais de autorregulação, sobre o que já se discorreu nos capítulos anteriores, tem crescido o interesse pelo estudo dos códigos de conduta.

É possível encontrar trabalhos muito interessantes desenvolvidos a partir da leitura de códigos de conduta e códigos de ética, os quais, inclusive, referenciam esta monografia. O escopo deste capítulo, porém, é analisar uma amostra de códigos adotados por multinacionais de origem brasileira, exclusivamente. Busca-se identificar os temas mais recorrentes, tendências e padrões desses instrumentos. Ademais, se procura verificar possíveis correspondências e eventuais divergências desses códigos de conduta com as conclusões apresentadas pela bibliografia consultada, a qual é construída a partir de uma amostra de origem diversa.

Em razão da comum extensão dos códigos de conduta e a diversidade de temas que costumam contemplar – que incluem comportamentos vedados no ambiente empresarial, responsabilidade ambiental da empresa, políticas anticorrupção e outros – a análise foi restringida de acordo com os objetivos deste trabalho e o exame ocorrerá em três momentos. Primeiramente, se pretende verificar se há expressa previsão de direitos fundamentais dos trabalhadores nesses instrumentos, a partir das garantias elencadas na Declaração da OIT de 1998. Em segundo lugar, caso o código preveja a garantia de tais direitos para os trabalhadores, se estende esse compromisso – no todo ou em parte – aos trabalhadores de toda a cadeia de produção, incluindo filiais, fornecedores, subcontratados, clientes e outros. Após, será verificada a existência de mecanismos de controle do cumprimento dessas previsões.

Proceder-se-á, também, a breve estudo jurisprudencial a respeito do tema sob a perspectiva de sua efetivação via poder judiciário. Se, por um lado, é

importante buscar compreender o papel que os códigos de conduta assumem no interior das cadeias produtivas internacionais, por outro é também importante averiguar como o Estado concebe tais mecanismos, e de que forma os operacionaliza, conforme se discutirá a seguir.

#### 4.1 CÓDIGOS DE CONDOTA DE MULTINACIONAIS BRASILEIRAS

Os códigos de conduta analisados<sup>175</sup> são os de empresas que figuram no *Ranking* das Multinacionais Brasileiras 2015 da Fundação Dom Cabral. O *ranking* é elaborado anualmente desde 2006 pelo Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais da Fundação Dom Cabral. Seu objetivo é monitorar o processo de internacionalização das empresas brasileiras e ordená-las de acordo com seu grau de internacionalização<sup>176</sup>. O estudo avaliou sessenta e oito multinacionais brasileiras<sup>177</sup>, selecionadas devido ao alto índice de internacionalização referente à atuação durante o ano de 2014<sup>178</sup>.

Cingiu-se o exame às multinacionais que constam no *ranking* geral das empresas que atuam no exterior, principalmente, por unidades próprias, quais sejam: Fitesa, Construtora Norberto Odebrecht, InterCement, Gerdau, Stefanini, Marfrig, Arteccla, Metalfrio, CZM, JBS, Magnesita, Miverva Foods, Votorantim Industrial, Tupy, Tavex/Santista, WEG, Tigre, Vale, Marcopolo, Embraer, Camil Alimentos, Alpargatas, Vicunha Têxtil, Construtora Andrade Gutierrez, Indústrias Romi, Construtora Camargo Corrêa, Neogrid, Natura, BRF, CI&T *Software*, Itaú-

<sup>175</sup> Os códigos de conduta consultados foram obtidos nas páginas de internet corporativas das respectivas empresas. Assim, ficaram à margem as empresas que não disponibilizam tais instrumentos publicamente.

<sup>176</sup> FUNDAÇÃO DOM CABRAL (FDC). **Ranking FDC das transnacionais 2015**: a capacidade de adaptação cultural das empresas brasileiras no mundo. Disponível em: <<http://www.fdc.org.br/blogespacodialogo/Lists/Postagens/Post.aspx?ID=451>>. Acesso em 15 de setembro de 2015. p. 20.

<sup>177</sup> A pesquisa considera multinacionais como empresas de capital e controle majoritariamente brasileiro que desenvolvam atividades internacionais de manufatura, montagem e prestação de serviços ou que possuam centros de pesquisa e desenvolvimento, agências bancárias, franquias, escritórios comerciais, depósitos e centrais de distribuição no exterior (FUNDAÇÃO DOM CABRAL (FDC). **Ranking FDC das transnacionais 2015**: a capacidade de adaptação cultural das empresas brasileiras no mundo, p. 23).

<sup>178</sup> O índice de internacionalização utilizado pela Fundação Dom Cabral se baseia na metodologia da *United Nations Conference on Trade and Development* (UNCTAD). O índice, que considera empresas que atuam no exterior por meio de unidades próprias, é formado da seguinte maneira: [(ativos no exterior/ativos totais) + (receitas no exterior/receitas totais) + (funcionários no exterior/funcionários totais)] / 3 (FUNDAÇÃO DOM CABRAL (FDC). **Ranking FDC das transnacionais 2015**: a capacidade de adaptação cultural das empresas brasileiras no mundo, p. 24).

Unibanco, Agrale, Braskem, Petrobras, Klabin, Bematech, Banco do Brasil, Duratex, Randon Implementos e Participações, Utrapar/Grupo Ultra, Banco Bradesco, TOTVS, Instituto Aquilo de Gestão, BRQ *IT Services*, Eliane, MV, Porto Seguro e CEMIG.

Entre as empresas selecionadas no relatório da Fundação Dom Cabral, predominam as do setor industrial, embora também tenha havido destaque para as áreas de informação e comunicação (13%), alimentos e bebidas (10%) e siderurgia e metalurgia (10%)<sup>179</sup>.

Em análise da dispersão geográfica das sedes dessas multinacionais, se concentram, sobretudo, no estado de São Paulo (49%). Há também significativa presença das sedes no estado do Rio Grande do Sul (15%), Santa Catarina (12%), Minas Gerais (8%), Rio de Janeiro (6%) e Paraná (4%)<sup>180</sup>. Quanto a sua presença no exterior, estão em todos os continentes, em cem países<sup>181</sup>. Os Estados Unidos é o país onde a maior parte das empresas do *ranking* está estabelecida. Entre os dezoito países com maior presença de multinacionais brasileiras, oito estão na América no Sul. Fora da América, a China é o país com o maior número de multinacionais do Brasil. Há, ainda, destaque para os países de língua portuguesa, como Portugal e Angola<sup>182</sup>.

#### 4.1.1 Códigos de Conduta e Direitos Fundamentais

Com vistas à averiguação da existência de estandartes mínimos de direitos trabalhistas nos códigos de conduta de multinacionais brasileiras, se verificou a existência de cláusulas garantidoras de direitos fundamentais aos trabalhadores a partir dos quatro direitos constantes na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de 1998, quais sejam: a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, a abolição efetiva do trabalho infantil, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório e a

---

<sup>179</sup> FUNDAÇÃO DOM CABRAL (FDC). **Ranking FDC das transnacionais 2015**: a capacidade de adaptação cultural das empresas brasileiras no mundo. p. 24.

<sup>180</sup> Ibidem, p. 48.

<sup>181</sup> Ibidem, p. 49.

<sup>182</sup> Ibidem, p. 51-52.

liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva<sup>183</sup>. Há códigos<sup>184</sup> que simplesmente fazem menção à vedação à discriminação no ambiente do trabalho, como é o caso do código de conduta da Duratex, que prevê: “Respeitamos os direitos humanos e não admitimos nenhuma forma de exploração, discriminação e desrespeito em nossas atividades, ambientes e cadeia de valor”<sup>185</sup>; também da Alpargatas: “Não toleramos qualquer favoritismo ou discriminação contra qualquer profissional”<sup>186</sup>; e da JBS: “Não toleramos discriminações no local de trabalho”<sup>187</sup>.

Grande parte dos códigos, contudo, expressa o direito a não-discriminação enunciando suas possíveis formas de manifestação<sup>188</sup>, em função de raça, nacionalidade, idade, classe social, situação conjugal, sexo, orientação sexual, convicções políticas, religião e condição física. Exemplificativamente, é possível mencionar o código da Arteccla, segundo o qual: “É política das Empresas Arteccla não discriminar qualquer funcionário ou candidato a emprego por motivo de idade, raça, religião, cor da pele, sexo, impedimento físico, origem nacional, antecedentes, estado civil e orientação sexual”<sup>189</sup>; também da Votorantim, que dispõe: “A empresa não admite discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, sejam eles de raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros”<sup>190</sup>; e da Braskem: “Não se admite na Braskem qualquer preconceito ou discriminação das pessoas, seja em razão de

<sup>183</sup> OIT. **Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao\\_oit\\_547.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf)>. Acesso em: 04 de julho de 2015.

<sup>184</sup> Exemplos são os códigos de conduta JBS, Marcopolo, Embraer, Alpargatas, Itaú, Klabin, Duratex e Ultra.

<sup>185</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DURATEX. Disponível em: <[http://www.duratex.com.br/ri/pt/Governanca/Regulamento\\_Politicas.aspx](http://www.duratex.com.br/ri/pt/Governanca/Regulamento_Politicas.aspx)>. Acesso em: 4 de setembro de 2015. p. 4.

<sup>186</sup> PRINCÍPIOS DE CONDUTA E ÉTICA ALPARGATAS. Disponível em: <[http://www.alpargatas.com.br/PRINCIPIOS\\_DE\\_CONDUTA\\_E\\_ETICA.pdf](http://www.alpargatas.com.br/PRINCIPIOS_DE_CONDUTA_E_ETICA.pdf)>. Acesso em 4 de setembro de 2015. p. 8.

<sup>187</sup> MANUAL DE CONDUTA ÉTICA JBS. Disponível em: <[http://jbss.foinvest.com.br/fck\\_temp/11\\_1/file/Manual%20de%20Conduta%20C3%89tica%20JBS%20SA.pdf](http://jbss.foinvest.com.br/fck_temp/11_1/file/Manual%20de%20Conduta%20C3%89tica%20JBS%20SA.pdf)>. Acesso em: 4 de setembro de 2015. p. 17.

<sup>188</sup> Exemplos são os códigos de conduta Norberto Oderbrecht, Intercement, Gerdau, Marfrig, Arteccla, Metafrio, Magnesita, Minerva Foods, Votorantim, Weg, Vale, Grupo Camargo Correa, Neogrid, Natura, BRF, Braskem, Petrobras, Bradesco, TOTVS, Eliane e MV.

<sup>189</sup> CÓDIGO DE CONDUTA ARTECOLA. Disponível em: <[http://www.empresasarteccla.com.br/uploads/editor/files/Codigo%20de%20Conduta\\_publicacao.pdf](http://www.empresasarteccla.com.br/uploads/editor/files/Codigo%20de%20Conduta_publicacao.pdf)>. Acesso em 4 de setembro de 2015. p. 28.

<sup>190</sup> CÓDIGO DE CONDUTA VOTORANTIM. Disponível em: <[http://votorantim.mzweb.com.br/votorantim/web/arquivos/codigo\\_conduta\\_ptb.pdf](http://votorantim.mzweb.com.br/votorantim/web/arquivos/codigo_conduta_ptb.pdf)>. Acesso em 4 de setembro de 2015. p. 7.

raça, cor, nacionalidade, origem, religião, sexo, preferência sexual, classe social, estado civil, idade, peso, altura, deficiência física (...)<sup>191</sup>.

A abolição efetiva ao trabalho infantil também é prevista na maioria dos códigos de conduta<sup>192</sup>, muitas vezes com a ressalva de que só se admitem menores na condição de aprendiz, como ocorre com o código da Bematech: “Proibimos estritamente o trabalho infantil em nossos processos produtivo e comercial, salvo em regime de menores aprendizes, de acordo com a legislação vigente”<sup>193</sup>.

É possível verificar que a abolição ao trabalho infantil é um dos princípios mais rigorosamente enunciados pelas empresas, sobretudo porque muitas expressam a extensão desse direito fundamental em específico a fornecedores, clientes e empresas contratadas<sup>194</sup>. É o caso do código de conduta da Construtora Norberto Odebrecht, segundo o qual a organização “não tolera, não permite, não compactua e não realiza negócios que envolvam o emprego de mão de obra forçada e/ou infantil (...) em nenhum processo relacionado com as atividades de suas Empresas ou de sua cadeia de valor”<sup>195</sup>; do código da Intercement, no qual se afirma que “as unidades de negócios não utilizam trabalho infantil e devem procurar se certificar de que seus fornecedores seguem o mesmo princípio”<sup>196</sup>; e também da Votorantim: “Para ser aceita como fornecedora da Votorantim, a empresa deverá declarar não fazer uso de trabalho infantil”<sup>197</sup>.

<sup>191</sup> CÓDIGO DE CONDUTA BRASKEM. Disponível em: <<http://www.braskem.com/Portal/Principal/Arquivos/ModuloHTML/Documentos/1165/AF-CodigoBraskemPortugues-20150430-visualizacao.pdf>>. Acesso em 4 de setembro de 2015. p. 7.

<sup>192</sup> Exemplos são os códigos de conduta Norberto Odebrecht, Intercement, Gerdau, JBS, Magnesita, Votorantim, Tupy, Tavex e Santista, Weg, Embreaer, Alpargatas, Grupo Camargo Corrêa, BRF, Itaú Unibanco, Klabin, Bematech, Banco do Brasil, Duratex, Bematech, Ultra, Petrobras, Bradesco, BRQ, Eliane e MV.

<sup>193</sup> CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA BEMATECH. Disponível em: <[http://ri.bematech.com.br/bematech2013/web/arquivos/Codigo\\_de\\_Conduta\\_Etica.pdf](http://ri.bematech.com.br/bematech2013/web/arquivos/Codigo_de_Conduta_Etica.pdf)>. Acesso em 4 de setembro de 2015. p. 5.

<sup>194</sup> Exemplos são os códigos de conduta Norberto Odebrecht, Intercement, Magnesita, Votorantim, Tavex Santista, Weg, Alpargatas, Camargo Corrêa, Klabin, Bematech, Duratex, Petrobras e Eliane.

<sup>195</sup> CÓDIGO DE CONDUTA CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT. Disponível em: <[http://odebrecht.com/sites/default/files/codigo\\_de\\_conduta\\_-\\_visualizacao.pdf](http://odebrecht.com/sites/default/files/codigo_de_conduta_-_visualizacao.pdf)>. Acesso em 4 de setembro de 2015. p. 17.

<sup>196</sup> CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL INTERCEMENT. Disponível em: <<http://www.intercement.com/files/pdf/portugues-br/codigo-de-conduta.pdf>>. Acesso em 4 de setembro de 2015. p. 19.

<sup>197</sup> CÓDIGO DE CONDUTA VOTORANTIM, p. 15.

A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório costuma aparecer associada à erradicação do trabalho infantil nos códigos de conduta<sup>198</sup>, em alguns casos contempladas ambas as situações pela expressão “condições de trabalho indignas”<sup>199</sup> ou “condições de trabalho degradantes”<sup>200</sup>. Igualmente, em muitos códigos a observância desse princípio é condição à manutenção de relações comerciais com outras empresas. Observe-se, por exemplo, que o código de conduta da Tupy exprime “o compromisso de informar qualquer situação que possa caracterizar este tipo de trabalho [trabalho infantil, forçado ou análogo ao de escravo], seja internamente ou nas empresas terceirizadas”<sup>201</sup>. No mesmo sentido, o código da TOTVS dispõe que “não é permitido contratar fornecedores que estiverem no cadastro de empresas e pessoas autuadas por exploração do trabalho escravo do Ministério do Trabalho”<sup>202</sup>.

Por fim, é no direito à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva que a normatização dos códigos de conduta demonstra ser mais frágil. Essas garantias estão presentes em um número menor de códigos e, mesmo naqueles que as reconhecem<sup>203</sup>, em geral não se verifica a mesma atenção e abrangência aplicadas às três demais. A referência a esses direitos é, em geral, pontual e vaga. O código da Intercement declara que a empresa “busca manter com as entidades sindicais uma relação de respeito e não pratica qualquer tipo de discriminação aos profissionais sindicalizados”<sup>204</sup>. O mesmo texto é empregado nos códigos de conduta Tavex/Santista<sup>205</sup>, Alpargatas<sup>206</sup> e Camargo Corrêa<sup>207</sup>.

<sup>198</sup> Exemplos são os códigos de conduta Construtora Norberto Odebrecht, JBS, Magnesita, Tupy, Tavex Santista, Weg, Embraer, BRF, Itaú Unibanco, Klabin, Banco do Brasil, Duratex, Ultra, Petrobras, Bradesco, BRQ, MV e Eliane.

<sup>199</sup> Como ocorre com os códigos de conduta Ultra e Itaú-Unibanco.

<sup>200</sup> A exemplo do código de conduta Duratex.

<sup>201</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA TUPY. Disponível em: <[https://www.canalconfidencial.com.br/eticatupy/files/CodigodeEticaTupy2014\\_portuguesWEB.pdf](https://www.canalconfidencial.com.br/eticatupy/files/CodigodeEticaTupy2014_portuguesWEB.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015, p. 15.

<sup>202</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA TOTVS. Disponível em: <<http://ri.totvs.com.br/ptb/9/C%C3%B3digo%20de%20C3%89tica%20e%20Conduta%20TOTVS%20-%20CODEC%20-%20Port%20v003.pdf>>. Acesso em 04 de setembro de 2015, p. 8.

<sup>203</sup> A exemplo dos códigos de conduta Intercement, Votorantim, Tavex/Santista, Marcopolo, Embraer, Alpargatas, Camargo Corrêa, BRF, Itaú, Braskem, Klabin, Petrobras, Bematech, Banco do Brasil, Duratex, Ultra, Bradesco e BRQ.

<sup>204</sup> CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL INTERCEMENT, p. 19.

<sup>205</sup> CÓDIGO DE CONDUTA GRUPO TAVEX. Disponível em <<http://www.santistaworksolution.com.br/docs-santista/Tavex-Web.pdf>>. Acesso em 04 de setembro de 2015, p. 14.

<sup>206</sup> PRINCÍPIOS DE CONDUTA E ÉTICA ALPARGATAS, p. 16.



O código de conduta da BRF também expressa o reconhecimento à livre associação, “desde que exercida com responsabilidade e ética, dentro dos limites legais”<sup>208</sup>. A Bematech, por sua vez, exprime em seu código o reconhecimento também dos sindicatos patronais: “Reconhecemos os sindicatos da categoria dos nossos empregados, bem como os sindicatos patronais da indústria da qual a Bematech faz parte, como legítimos representantes das partes envolvidas nas relações trabalhistas e sindicais”<sup>209</sup>. No código da Ultra, consta que a empresa “respeita o direito à livre associação sindical e cumpre as convenções e os acordos coletivos”<sup>210</sup>.

Ainda no que diz respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, é interessante notar que alguns códigos de conduta incorporam expressamente disposições de declarações internacionais de direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho. O cumprimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos é previsto nos códigos de conduta da MV<sup>211</sup>, a Vale<sup>212</sup>, da Magnesita<sup>213</sup> e da Embraer<sup>214</sup>, além do documento “Políticas de direitos fundamentais nas relações de trabalho”, vinculado ao código de conduta da Klabin<sup>215</sup>. No caso da Embraer<sup>216</sup> e da Klabin<sup>217</sup>, também consta o dever de observância da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Alguns códigos mencionam a

<sup>207</sup> CODIGO DE CONDUTA CAMARGO CORREA. Disponível em: < <http://www.camargocorrea.com.br/grupo-camargo-correa/grupo/codigo-de-conduta.html>>. Acesso em 04 de setembro de 2015. p. 15.

<sup>208</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA BRF. Disponível em: < [http://ri.brf-global.com/conteudo\\_pt.asp?idioma=0&tipo=52104&conta=28&id=195604](http://ri.brf-global.com/conteudo_pt.asp?idioma=0&tipo=52104&conta=28&id=195604)>. Acesso em 04 de setembro de 2015. p. 9.

<sup>209</sup> CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA BEMATECH, p. 6.

<sup>210</sup> CÓDIGO DE ÉTICA ULTRA. Disponível em: < <http://www.ultra.com.br/ri/Show.aspx?IdMateria=pmkxvbl4j4pbZL4GY4VbTg>>=>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

<sup>211</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA MV. Disponível em: < <http://www.mv.com.br/pt/sobre-a-mv/governanca-corporativa>>. Acesso em 04 de setembro de 2015. p. 5.

<sup>212</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA VALE. Disponível em: < [http://www.vale.com/PT/aboutvale/ethics-and-conduct-office/code-of-ethics/Documents/codigo-conduta-etica/vale\\_0238\\_cod\\_conduta\\_DIGI\\_final\\_ls.pdf](http://www.vale.com/PT/aboutvale/ethics-and-conduct-office/code-of-ethics/Documents/codigo-conduta-etica/vale_0238_cod_conduta_DIGI_final_ls.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015. p. 04.

<sup>213</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA MAGNESITA. Disponível em: < <http://ri.magnesita.com/show.aspx?idCanal=LajhhB5sxeYkKXVip947tg>>=>. Acesso em 04 de setembro de 2015. p. 3.

<sup>214</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA EMBRAER. Disponível em: < [http://www.embraer.com.br/compliance/pdfs/integra658922\\_PORT\\_Online-Code.pdf](http://www.embraer.com.br/compliance/pdfs/integra658922_PORT_Online-Code.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015. p. 4.

<sup>215</sup> POLÍTICA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO KLABIN. Disponível em: < <https://www.klabin.com.br/media/1473/direitosfundamentaisnasreltrabalho.pdf>>. Acesso em 04 de setembro de 2015. p. 3.

<sup>216</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA EMBRAER, p. 4.

<sup>217</sup> POLÍTICA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO KLABIN, p. 2.

adesão da empresa ao Pacto Global da ONU, como ocorre com a Embraer<sup>218</sup> e o Bradesco<sup>219</sup>.

Muitas vezes há referências genéricas a documentos internacionais. O código de conduta da Construtora Norberto Odebrecht, por exemplo, dispõe que “[...] as ações empresariais, onde quer que ocorram, devem cumprir com os requisitos legais aplicáveis e respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente”<sup>220</sup>. Já o código da BRF afirma que a empresa “respeita, cumpre e protege os direitos humanos acordados internacionalmente e previstos nas legislações nacionais e estrangeiras aplicáveis à empresa e às pessoas”<sup>221</sup>. Em outros casos, é simplesmente previsto o respeito aos direitos humano<sup>222</sup>, como o código do Itaú Unibanco, que anuncia o dever de “respeitar os direitos humanos e promover a diversidade social”<sup>223</sup>.

#### 4.1.2 A Extensão dos Códigos de Conduta a Terceiros

Conforme demonstrado alhures, a extensão das garantias previstas nos códigos de conduta à rede de filiais e aos fornecedores é uma perspectiva nova, e sua potencialidade é a de fazer irradiar um núcleo básico de direitos trabalhistas sobre os atores mais frágeis da cadeia global de produção. Para Raymond, essa dimensão externa da RSE representa um avanço importante, pois, embora as transnacionais não possam assegurar diretamente o cumprimento dessas garantias por empresas de cuja direção não participam, são capazes de eficazmente promover a adesão a esse núcleo mínimo, mediante a utilização do poder de mercado que lhes é conferido pelo controle dos processos de produção<sup>224</sup>.

<sup>218</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA EMBRAER, p. 4.

<sup>219</sup> CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA BRADESCO. Disponível em: <<http://www.bradesco.com.br/abertura.html>>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

<sup>220</sup> CÓDIGO DE CONDUTA CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT, p. 17.

<sup>221</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA BRF, p. 25.

<sup>222</sup> A exemplo dos códigos de conduta Itaú, Duratex e Ultra.

<sup>223</sup> CÓDIGO DE ÉTICA ITAÚ UNIBANCO. Disponível em: <<https://www.itaubank.com.br/arquivosstaticos/RI/pdf/CodigoEtica2013.pdf?title=C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20do%20Ita%C3%BA%20Unibanco>>. Acesso em 04 de setembro de 2015. p. 10.

<sup>224</sup> RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. *Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas*. In: **La dimensión laboral de La internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas**. RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti (Org.) Madrid: Cinca, 2014. p. 202.

Nos códigos de conduta de multinacionais brasileiras analisados, foi identificada a extensão de garantias a outros sujeitos da cadeia de produção, de forma bastante heterogênea, contudo. Em alguns casos, são projetados direitos específicos, como já anteriormente exemplificado pela vedação ao trabalho infantil.

Há casos, porém, que o código prevê a aplicação de todo o seu conteúdo, disseminando, assim, seus padrões de trabalho por toda a cadeia produtiva. O código da JBS dispõe que “os fornecedores devem seguir as normas estabelecidas nesse manual”<sup>225</sup>. A Randon, por sua vez, prevê em seu código que a seleção e manutenção de fornecedores deve “levar em consideração não apenas os indicadores econômico-financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços oferecidos, mas também o seu comportamento ético e socialmente responsável”<sup>226</sup>.

A alta fragmentação das redes de negócios leva as transnacionais a se preocuparem com atores mais distantes na cadeia de produção. Assim, o código de conduta da Construtora Norberto Odebrecht prevê a divulgação dos princípios e orientações previstos em seu código de conduta aos integrantes de “todos os clientes, fornecedores, sociedades controladas ou coligadas, nas quais as empresas que integrem a organização participem como consorciadas [...] e também o repassem à respectiva rede de fornecimento e clientes”<sup>227</sup>. Na mesma linha, dispõe o código da Tupy que “se os fornecedores subcontratarem outras empresas para a entrega de produtos e serviços, é da responsabilidade do fornecedor assegurar que a atividade do subcontratante esteja em conformidade com os requisitos do Código de Ética e Conduta”<sup>228</sup>. Ainda, consta no código de conduta da Braskem: “espera-se que todos os clientes, fornecedores e sociedades controladas pela Braskem divulguem os compromissos a todos seus colaboradores, e também os repassem a sua respectiva rede de fornecimento e clientes”<sup>229</sup>.

Raymond observa que a aplicação efetiva dos códigos pelas cadeias de produção depende, em última instância, da vontade de a empresa multinacional

<sup>225</sup> MANUAL DE CONDUTA ÉTICA JBS. Disponível em: <[http://jbss.infoinvest.com.br/fck\\_temp/11\\_1/file/Manual%20de%20Conduta%20%C3%89tica%20JBS%20SA.pdf](http://jbss.infoinvest.com.br/fck_temp/11_1/file/Manual%20de%20Conduta%20%C3%89tica%20JBS%20SA.pdf)>, p. 15.

<sup>226</sup> GUIA DE CONDUTA ÉTICA DAS EMPRESAS RANDON. Disponível em: <[http://www.mzweb.com.br/Randon/web/arquivos//Randon\\_Guia\\_Conduta\\_Etica\\_090512.pdf](http://www.mzweb.com.br/Randon/web/arquivos//Randon_Guia_Conduta_Etica_090512.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015. p. 8.

<sup>227</sup> CÓDIGO DE CONDUTA CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT, p. 3.

<sup>228</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA TUPY, p. 8.

<sup>229</sup> CÓDIGO DE CONDUTA BRASKEM, p. 3.

assegurar o seu cumprimento através do poder de mercado que detém<sup>230</sup>. Nesse sentido, condicionar as relações comerciais ao cumprimento dos códigos de conduta e estabelecer mecanismos de supervisão é de suma importância. Observe-se que o código do Bradesco proíbe transações “com aqueles [fornecedores e parceiros] que desrespeitem as disposições do código”<sup>231</sup>. No caso da TOTVS, “não deve haver negociação com empresas que, reconhecidamente, tenham práticas contrárias aos princípios defendidos pelo Código de Ética e Conduta”<sup>232</sup>.

O código de conduta da Petrobras prevê que a empresa “deve fazer expressa referência ao guia [código de conduta] quando das contratações das empresas prestadoras de serviços, devendo requerer destas o cumprimento pelos seus empregados”<sup>233</sup> e dispõe, ainda, que deve “orientar clientes e fornecedores em relação ao Código de Ética do Sistema Petrobras”<sup>234</sup>. A BRF, por seu turno, “espera que seus fornecedores se comprometam com a busca pela gestão ética e responsável com base nos requisitos deste Código e solicita a formalização do Termo de Ciência e Acordo”<sup>235</sup>. A não observância do Termo resultará na aplicação de penalidades, segundo o código, “podendo, inclusive, levar ao rompimento da relação comercial entre as partes”<sup>236</sup>.

A irradiação de um núcleo básico de direitos do trabalho a toda a cadeia de produção torna o código de conduta um instrumento apto a suprir vazios de regulação e a colaborar com possíveis problemas de efetividade, considerando a diversidade de países e jurisdições por que se estende a cadeia<sup>237</sup>. Por isso são importantes mecanismos de supervisão do cumprimento desses estandartes e de medidas retaliativas a sua não observância, pois, do contrário, a simples previsão da extensão desses direitos torna infecundos os instrumentos de autorregulação.

<sup>230</sup> RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. *La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de produccion de las empresas multinacionales*. Disponível em <<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/dft-y-empresas-multinacionales-wsanguinetti.pdf>>. Acesso em 4 de julho de 2015. p. 15

<sup>231</sup> CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA BRADESCO.

<sup>232</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA TOTVS, p. 7.

<sup>233</sup> GUIA DE CONDUTA DA PETROBRAS. Disponível em: <<http://www.investidorpetrobras.com.br/pt/governanca-corporativa/instrumentos-de-governanca/guia-de-conduta-da-petrobras>>. Acesso em 04 de setembro de 2015, p. 45.

<sup>234</sup> Ibidem, p. 35.

<sup>235</sup> CÓDIGO DE CONDUTA PARA FORNECEDORES BRF. Disponível em: <<http://www.brf-global.com/brasil/sites/default/files/responsabilidade-corporativa-outras-inciatiivas-diretrizes-codigo-fornecedores.pdf>>. Acesso em 04 de setembro de 2015. p. 10.

<sup>236</sup> Idem.

<sup>237</sup> RAYMOND, W. S. *Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas*, p. 222.

#### 4.1.3 Mecanismos de Controle de Cumprimento

Mangarelli classifica os mecanismos de controle de cumprimento dos códigos de conduta em procedimentos internos de denúncia e em procedimentos destinados a averiguação do cumprimento por outras empresas (contratadas, subcontratadas e fornecedoras)<sup>238</sup>. Nos códigos de conduta analisados neste trabalho, se observou a maior presença de mecanismos internos, conforme se discorrerá.

A maior parte dos códigos de conduta prevê canais de denúncia para casos de descumprimento de suas disposições. As ferramentas usuais são contatos por telefone<sup>239</sup>, correio eletrônico<sup>240</sup>, formulários físicos<sup>241</sup>, correspondências<sup>242</sup>, áreas de denúncia em *site* corporativo ou intranet<sup>243</sup> e ouvidoria<sup>244</sup>. É garantido o sigilo dos autores das denúncias e, de forma geral, é possível denunciar anonimamente<sup>245</sup>: prevê o código do Itaú que “o anonimato será assegurado a quem assim o desejar”<sup>246</sup>; e, da mesma, forma, dispõe o código da Magnesita que “todas as comunicações relacionadas a uma possível violação a este Código poderão ser realizadas anonimamente, se assim desejado”<sup>247</sup>. Há casos, porém, em que a possibilidade do anonimato é restrita aos países em cuja legislação é admitido, como ocorre com o código da BRF: “Nos países em que a legislação assim o permite, é possível realizar denúncias anônimas”<sup>248</sup>.

É instrução comum aos códigos analisados que os empregados das corporações, ao presenciarem situações de ofensa aos códigos de conduta e ética, procurem seus superiores imediatos, a área de Recursos Humanos ou o Comitê de Ética<sup>249</sup>. Alternativamente, porém, é possível recorrer aos canais de denúncia, sendo

<sup>238</sup> MANGARELLI, C. Obra citada, p. 46-47.

<sup>239</sup> Exemplos são os códigos de conduta Construtora Norberto Odebrecht, Gerdau, Marfrig, Magnesita, Tupy, Tavex/Santista, Weg, BRF, Itaú-Unibanco, Braskem, Klabin, Ultra, TOTVS.

<sup>240</sup> Exemplos são os códigos de conduta Construtora Norberto Odebrecht, Intercement, Marfrig, Arteccla, Magnesita, Tupy, Tavex/Santista, Weg, Marcopolo, Camargo Corrêa, BRF, Itaú-Unibanco, Braskem, Klabin, Ultra, TOTVS

<sup>241</sup> Por exemplo, o código de conduta Tupy

<sup>242</sup> Por exemplo, o código de conduta Weg.

<sup>243</sup> Exemplos são os códigos de conduta Arteccla, Magnesita, Tupy, Weg, Marcopolo, Embraer, BRF, Itaú-Unibanco e Bradesco.

<sup>244</sup> Exemplos são os códigos de conduta Votorantim, Vale, Natura, Braskem, Petrobras, Klabin, Duratex.

<sup>245</sup> Exemplos são os códigos de conduta Construtora Norberto Odebrecht, Braskem, Tupy, Natura, Neogrid, Ultra, Duratex, Bradesco, Itaú-Unibanco, e Magnesita.

<sup>246</sup> CÓDIGO DE ÉTICA ITAÚ UNIBANCO, p. 43.

<sup>247</sup> CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA MAGNESITA, p. 17.

<sup>248</sup> CÓDIGO DE CONDUTA PARA FORNECEDORES BRF, p. 31.

<sup>249</sup> Exemplos são os códigos de conduta Alparagatas, Camargo Corrêa, Embraer, BRF e Braskem.

garantida a não retaliação aos denunciante que agirem de boa-fé. Outrossim, são frequentes as menções aos Comitês de Ética ou às Comissões de Ética<sup>250</sup>, usualmente responsáveis por zelar pelos cumprimento dos códigos de conduta, promovê-los e por apurar as denúncias recebidas.

Vários códigos de conduta costumam prever que os canais de denúncia não servem apenas aos empregados, podendo também ser utilizados por *stakeholders*. É o que acontece com o código da Braskem, segundo o qual “o canal Linha de Ética é disponibilizado pela Braskem para seus integrantes, terceiros, fornecedores, clientes e demais colaboradores”<sup>251</sup> e , ainda, com o código de conduta Bradesco, que informa serem os canais “destinados a registros de denúncias e manifestações por parte de funcionários e demais partes interessadas”<sup>252</sup>.

Esses canais abertos de denúncia podem também ser considerados mecanismos de controle destinados ao cumprimento do código de conduta por outras empresas pertencentes à cadeia produtiva. O código de conduta para fornecedores BRF estipula o monitoramento e avaliação periódica do cumprimento de suas diretrizes pela empresa alimentícia<sup>253</sup>, instrumento pouco difundido nos códigos examinados. Diferentemente de Magarelli, que em sua pesquisa encontrou cláusulas que previam a realização de inspeções com ou sem aviso nas instalações de seus fornecedores (em códigos da Nike, Cintas Corporation, Nokia e IKEA)<sup>254</sup>, os códigos de multinacionais brasileiras costumam, em geral, se mostrar mais frágeis no que se refere à previsão de mecanismos de controle de cumprimento do código de conduta ao longo de suas cadeias – embora muitos estabeleçam ao código como condição à celebração ou à manutenção de contratos.

#### 4.1.4 Constatações

Da análise empreendida foi possível realizar algumas constatações interessantes. Em primeiro lugar, que a grande maioria das multinacionais brasileiras dispõe de códigos de conduta e os disponibilizam através de suas páginas corporativas na internet. Os nomes atribuídos a esses instrumentos são variados,

<sup>250</sup> Exemplos são os códigos Intercement, Marfrig, Marcopolo, Camargo Corrêa, Neogrid, Votorantim, Tupy, TOTVS.

<sup>251</sup> CÓDIGO DE CONDUTA BRASKEM, p. 19.

<sup>252</sup> CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA BRADESCO.

<sup>253</sup> CÓDIGO DE CONDUTA PARA FORNECEDORES BRF, p. 10.

<sup>254</sup> MANGARELLI, C. Obra citada, p. 47.

tais como: códigos de conduta, código de ética, código de ética e conduta e manual de conduta ética. A Petrobras mantém os dois instrumentos em separado – um código de ética e um código de conduta. A Klabin possui, associado a seu código de conduta, um instrumento denominado “Política de direitos fundamentais na relação de trabalho”, que também foi objeto de análise. Há empresas, como ocorre com a BRF, que dispõem de códigos de conduta especificamente direcionados a fornecedores.

Verificou-se que são diversos os graus de sofisticação dos códigos. Há códigos de conduta que preveem somente os comportamentos esperados e vedados aos empregados. Outros, porém, elencam estandartes de direitos aplicáveis aos seus trabalhadores e, em alguns casos, a toda a cadeia de produção. Em menor número, há códigos de conduta que, em vez de recorrer a auto-definições, mencionam declarações internacionais de direitos, as incorporando em seus textos.

Constatou-se a presença significativa de dispositivos relativos à garantia de direitos fundamentais individuais do trabalho: direito a não discriminação, vedação ao trabalho infantil e eliminação do trabalho forçado. Existe, inclusive, uma marcante preocupação de que toda a cadeia seja livre de formas indignas de trabalho, o que, para Raymond, corresponde a uma tentativa de as empresas controlarem os riscos a que a reputação de suas marcas fica exposta em razão da exteriorização de seu processo produtivo<sup>255</sup>.

Por outro lado, não são objetos de mesma atenção os direitos coletivos, notadamente a liberdade de associação e a negociação coletiva. Estes, quando previstos, costumam aparecer de forma superficial, o que reflete, em medida, a problemática da unilateralidade na emissão desses instrumentos.

Essa debilidade dos códigos de conduta unilaterais no que concerne aos direitos relacionados à liberdade e à livre associação já foi analisada no capítulo anterior deste trabalho. Mas cabe mencionar que a mesma tendência foi identificada por García em sua análise dos códigos de quarenta e cinco multinacionais espanholas. Segundo a autora, é evidente a indeterminação com que se abordam os temas da negociação coletiva e da livre associação, que costumam receber atenção

---

<sup>255</sup> RAYMOND, Wilfredo Sanguineti. *La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales*, p. 10.

escassa<sup>256</sup>. Além disso, uma investigação realizada pela OIT em 1998 demonstrou que, entre duzentos e quinze códigos de conduta estudados, apenas quinze por cento fazia referência à liberdade de associação e ao direito de negociação coletiva. Por outro lado, o tema da eliminação do trabalho forçado foi encontrado em vinte e cinco por cento da amostra; a vedação ao trabalho infantil, em quarenta e cinco por cento; e o direito a não discriminação, em dois terços dos códigos de conduta<sup>257</sup>.

## 4.2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Durante a elaboração deste trabalho, identificou-se na literatura jurídica brasileira a carência da abordagem do tema códigos de conduta e, igualmente, do papel que tais instrumentos têm assumido na jurisprudência. Em pesquisa, observou-se serem recorrentes as decisões que evocam tais mecanismos, relacionados, na maioria dos casos, a demandas que buscam a descaracterização da justa causa em rescisão de contrato de trabalho, como, aliás, já foi exemplificado no primeiro capítulo. São comuns, ainda, causas em que se discute a configuração de vínculo empregatício em virtude da submissão do trabalhador ao código de conduta da empresa e a existência de grupo econômico<sup>258</sup>.

<sup>256</sup> GARCÍA, R. M. M. Obra citada, p. 134.

<sup>257</sup> OIT. **Examen General de los acontecimientos globales y de las actividades de la Oficina en relación con los Códigos de Conducta, el etiquetado social y otras iniciativas del sector privado que revisten importancia para las cuestiones laborales.**

<sup>258</sup> Exemplificativamente, é possível mencionar o processo 0119700-07.2009.5.03.0111, em que a demanda foi ajuizada em face das empresas Telemar Norte Leste S.A. e TNL Contax S.A. por ex-empregada desta. Discutia-se a irregularidade da terceirização entre as empresas, existência de vínculo empregatício entre a reclamante e a empresa tomadora e a responsabilidade solidária pelos débitos trabalhistas. No caso, a formação do grupo econômico entre as reclamadas restou caracterizada, entre outros fatores, pela existência de um código de conduta comum a ambas as empresas, ao qual se subordinava a ex-empregada da prestadora. [(MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. EMPRESA DE TELEFONIA. ATIVIDADE DE CALL CENTER. TERCEIRIZAÇÃO IRREGULAR. AFRONTA À CLÁUSULA DE RESERVA DE PLENÁRIO (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART. 97). INOCORRÊNCIA. O entendimento segundo o qual a Lei de Concessões e a Lei Geral de Telecomunicações não permitem a terceirização das atividades-fim das concessionárias do serviço público não implica negativa de vigência das referidas leis, tampouco afastamento de sua incidência, por inconstitucionalidade (cláusula de reserva de plenário - Constituição Federal, art. 97). Simplesmente, não se entende que o termo "atividades inerentes" - utilizado, em ambas, e não conceituado, pelo legislador - seja compreendido como permissivo de possibilitar a contratação de serviços ligados à essência do empreendimento, sem assunção da postura de real empregador (tese defendida, pelas reclamadas). A interpretação do termo, exaustivamente defendido, pela jurisprudência, extraída, a partir dos critérios sistemático e teleológico, aponta para o sentido de que as referidas leis não permitem a terceirização de atividades-fim. O entendimento de que os ônus da contratação de trabalhadores, para prestarem serviços ligados à atividade-fim da empresa, deve ser suportado, pelo tomador, decorre do princípio protetivo, informador do Direito do Trabalho, e da conjugação de uma série de diplomas legais, que esgotam o tema "terceirização", no Direito brasileiro (Decreto-lei n. 200/67; Lei n. 5.645/70; Lei n. 6.019/74 e Lei



Na análise jurisprudencial empreendida, contudo, a perspectiva assumida foi outra, no sentido de que os códigos de conduta obrigam as empresas no que se refere aos compromissos assumidos quanto a sua responsabilidade social e à promoção de direitos aos trabalhadores. Nesse diapasão, evidencia-se o processo de número 0003528-71.2015.5.15.0156. A demanda foi proposta em 2010, no município de Morro Agudo, São Paulo. Integrava o pólo do empregador a multinacional LDC-Sev Bioenergia S.A, empresa que atua com o desenvolvimento de tecnologias para energias renováveis. Entre os pedidos formulados pelo reclamante, ex-trabalhador rural, era pleiteada indenização por danos morais, alegando ter sido submetido a condições degradantes de trabalho durante o período em que foi empregado da LDC-Sev. Segundo o autor, não eram fornecidos aos trabalhadores sanitários adequados, o que os obrigava a satisfazer suas necessidades fisiológicas a céu aberto, bem como não dispunham de papel higiênico e água limpa para higienização. Alegou, ainda, que as áreas de vivência eram imundas e que não havia estrutura para que os empregados se alimentassem durante o intervalo intrajornada, condições estas que afrontam a Norma Regulamentadora 31.

No tocante aos danos morais, em primeira instância a empresa foi condenada a indenizar o ex-empregado no montante de R\$6.000.00. Ambas as partes recorreram, o reclamante no intuito de aumentar o valor da indenização, e a reclamada com o objetivo de extirpá-lo. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região deu provimento ao recurso da parte autora, considerando a extensão do dano moral causado e a capacidade econômica do agente empregador. É interessante observar que, neste momento, a desembargadora relatora recorreu ao Código de Conduta da empresa para majorar o grau de reprovabilidade da conduta da reclamada:

---

n. 7.102/83, com sua redação alterada pela Lei n. 8.863/94). Portanto, a Súmula n. 331, do C. TST, não pretende aniquilar a lei, ou negar-lhe vigência; pelo contrário, expõe a interpretação majoritária acerca do tema, diante da análise do conjunto de normas jurídicas vigentes, não se podendo dizer que tenha instituído, com caráter normativo, regras a ditar a terceirização. Recurso da autora parcialmente provido. Acórdão em recurso ordinário nº 0119700-07.2009.5.03.0111. Recorrentes: TNL Contax S.A, Telemar Norte Leste S.A e Priscila Camargos de Azeredo Coutinho. Recorridos: os mesmos. Relator: Manuel Candido Rodrigues: Belo Horizonte, 10 de maio de 2010)].

Os altíssimos ganhos da empresa não podem vir às custas da dignidade do reclamante e de seus milhares de colegas de trabalho. Parece, pois, que a reclamada não está cumprindo com afinco a sua “Responsabilidade Corporativa” e seu “Código de Conduta”, segundo os quais a empresa agiria sempre com responsabilidade social, *in verbis*:

“A LDC tem compromisso com as pessoas e o meio ambiente, e empenha-se diariamente em promover um local de trabalho, digno, seguro e saudável para todos os seus colaboradores, bem como a preservação dos recursos naturais. (...) As pessoas são o nosso ativo mais valioso. Investimos na segurança e desenvolvimento dos nossos colaboradores e não admitimos nenhum tipo de discriminação em nosso ambiente de trabalho. (...)”

Isso posto, sem dúvidas se verifica que a indenização, fixada em apenas R\$ 6.000,00 (seis mil reais), não levou em conta devidamente esses fatores e por isso merece reforma<sup>259</sup>.

Outro aspecto importante a ser destacado é que a garantia de efetividade dos códigos de conduta depende do compromisso assumido pela empresa, sempre sujeito à apreciação judicial. Elucidativo é o processo de número 0205000-15.2008.5.02.0073, que, embora apresentado em face de empresa não-multinacional, a Companhia de Gás de São Paulo (COMGAS), demonstra como a unilateralidade da produção e execução desses instrumentos reguladores acarreta desvantagens ao trabalhador. No caso, foi comprovada a ocorrência de demissão discriminatória, motivada pelo fato de o empregado ter feito uso do canal de denúncia da empresa, em consonância ao código de conduta empresarial, para denunciar práticas de assédio moral e sexual empreendidas por seu chefe em relação a outra trabalhadora. Consta no acórdão do recurso ordinário.

Isso demonstra que a recorrida, na realidade, divulga “códigos comportamentais” ou de “conduta” porque sob a ótica do “marketing” traz resultados; no entanto, caso colocada em prática a conduta repulsiva do diretor da empresa, quem paga é o denunciante<sup>260</sup>.

<sup>259</sup> CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região. Acórdão em recurso ordinário nº 0003528-71.2010.5.15.0156. Recorrente: Deusimar Geraldo da Silva e LDC-SEV Bioenergia S/A. Recorridos: Os mesmos. Relatora: Maria Cecília Fernandes Alvares Leite: Campinas, 11 de janeiro de 2013.

<sup>260</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REPRESÁLIA À DENÚNCIA DE ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR DIRETOR DA EMPRESA. REINTEGRAÇÃO. A dignidade da pessoa humana constitui fundamento da República Brasileira (art. 1º, III, da CRFB), sendo verdadeiro valor jurídico fundamental e epicentro axiológico (sobreprincípio), que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional. Convergindo para a proteção dos direitos humanos, indispensável ao Estado Democrático de Direito brasileiro, o Constituinte Originário não só erigiu a fundamentos da República os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), mas também alçou a objetivos fundamentais o solidarismo constitucional (art. 3º, I: “construir uma sociedade livre, justa e solidária”) e a vedação a práticas discriminatórias (art. 3º, IV; art. 5º, I e XLI; art. 7º, XXX e XXXI), bem assim inseriu como fundamentos da ordem econômica (art. 170, caput e inciso III), entre outros, a valorização do trabalho humano, a justiça social e a função social da propriedade (e seu

Ainda sobre a eficácia dos códigos de conduta empresarial, prossegue a relatora:

Neste ponto, convém tecer observações acerca do fundamento da sentença de primeira instância: o fato de a empresa ter um canal aberto de denúncias é elogiável, mas isso por si só não significa que as denúncias efetuadas terão eficácia, que serão apuradas e o denunciado, comprovadamente culpado, será punido. Se isso fosse real, o mundo do trabalho seria muito mais róseo e não seriam tantas queixas que viriam bater às portas da Justiça do Trabalho!

No decorrer deste trabalho foi exposta, na análise dos códigos de conduta de empresas multinacionais brasileiras, a debilidade desses instrumentos no que tange aos direitos coletivos do trabalho, sobretudo em razão da unilateralidade dessas iniciativas. Observou-se, porém, que a participação sindical, embora indesejada e obstaculizada na fase de elaboração desses documentos, se consolida em momentos posteriores. É o que se verifica no processo de numeração 0229400-61.1999.5.01.0033. A lide se formou em virtude de a empresa Petróleo Brasileiro S.A (PETROBRAS) ter descumprido cláusula de Acordo Coletivo de Trabalho em que se comprometera a realizar campanha de divulgação e disseminação dos valores, comportamentos e princípios éticos de seu código de conduta. O principal intuito do acordo era o de reforçar o conteúdo expresso do código, principalmente no que se referia à vedação de práticas discriminatórias, que vinham ocorrendo reiteradamente, sobretudo em relação aos trabalhadores terceirizados<sup>261</sup>.

---

consectário da empresa). Esse conteúdo normativo constitucional possui força normativa suficiente para conformar a atuação empresarial nas relações de trabalho, de modo a obstaculizar toda e qualquer prática que reduza o conteúdo dos direitos humanos, a exemplo da adoção de comportamento discriminatório, com fulcro no art. 5º, parágrafo 2º, da CRFB, que determina a aplicação imediata dos direitos fundamentais nas relações sócio jurídicas. No caso vertente, o diretor e o presidente da reclamada, depois de anos seguidos de dedicação à empresa, em que o reclamante obteve resultados de avaliações de desempenho elogiosas, "acima da expectativa", assinaram a avaliação de que o "perfil do cargo não estava adequado ao funcionário", no dia 18/08/2006, data em que foi despedido, logo depois do autor ter encaminhado a denúncia da prática de assédio sexual por parte do Diretor. O reclamante buscou seguir o "Código de Conduta" da ré, acolheu e encaminhou a queixa de sua subordinada, vítima de reiterado assédio sexual praticado pelo Diretor, e foi punido por ter denunciado a conduta repulsiva de seu superior hierárquico na empresa. Recurso autoral provido. Acórdão em recurso ordinário nº 0205000-15.2008.5.02.0073. Recorrente: José Matuzonis. Recorridos: Companhia de Gás de São Paulo - COMGÁS. Relatora: Maria Isabel Cueva Moraes: São Paulo, 27 de janeiro de 2015.

<sup>261</sup> Segundo alegou o Ministério Público do Trabalho, restava "patente a conduta discriminatória da Petrobras em relação aos terceirizados, sem fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte das empresas contratadas, que desaparecem, sem deixar rastros". Além disso, embora subordinados a empregados da Petrobras, via de regra os trabalhadores terceirizados que via de "recebem eles vencimentos bem abaixo dos que são pagos aos empregados próprios; que os prestadores de serviços são submetidos a tratamentos vexatórios, como revistas íntimas, inclusive com utilização de bafômetro".

Frente à inércia da empresa, que se limitou a enviar uma mensagem de *e-mail* informando a respeito de seu código de conduta, pretendendo, com isso, ter efetivado sua campanha de divulgação, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública em face da PETROBRAS. Embora a decisão inicial houvesse concluído pela improcedência do pedido, em sede de agravo de petição houve reforma para dar parcial provimento ao apelo. No entendimento dos desembargadores, a consecução da disseminação do código de conduta ultrapassa a mera disponibilização virtual de seu texto e o envio de mensagens de *e-mail* a seu respeito, e requer que seja elaborado um processo efetivo de conscientização dos empregados:

Com a devida vênia ao entendimento esposado pelo julgador de origem, a simples mensagem de folha 680, aos empregados da Petrobras, por correio eletrônico, não traduz efetiva "campanha de divulgação e disseminação dos valores e comportamentos para todos os empregados, reforçando os princípios éticos e o código de conduta que compõe o Código de Ética do Sistema Petrobras", como pactuado entre as partes.

Segundo bem explicitou o Ministério Público do Trabalho, em seu parecer a folhas 1343, "Campanha significa um programa, um processo elaborado efetivo de conscientização dos empregados," de sorte que simples mensagem, por correio eletrônico, assim não pode ser considerada.

O fato de os empregados serem concursados, conforme alardeado pela empresa, não significa, necessariamente, que acessem as páginas da intranet ou que compreendam aquela mensagem como efetiva campanha para coibir atos discriminatórios<sup>262</sup>.

Foi a empresa então condenada a obrigação de fazer, tendo sido atribuído o prazo de trinta dias para que fossem acordados os termos da campanha, sob pena de multa caso descumprida a obrigação.

Ainda sobre a representação dos trabalhadores nos processos que envolvem esses instrumentos, é trazida ação declaratória promovida pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo em face do Banco do Brasil S/A, pleiteando a nulidade de cláusulas constantes no Código de Conduta

<sup>262</sup> RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região. SIMPLES MENSAGEM AOS EMPREGADOS DA PETROBRAS, POR CORREIO ELETRÔNICO, NÃO TRADUZ EFETIVA "CAMPANHA DE DIVULGAÇÃO E DISSEMINAÇÃO DOS VALORES E COMPORTAMENTOS PARA TODOS OS EMPREGADOS, REFORÇANDO OS PRINCÍPIOS ÉTICOS E O CÓDIGO DE CONDUTA QUE COMPÕE O CÓDIGO DE ÉTICA DO SISTEMA PETROBRAS", COMO PACTUADO ENTRE AS PARTES. AGRAVO DE PETIÇÃO CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO. Acórdão em agravo de petição nº 02294-1999-033-01-00-3 . Agravante: Ministério Público do Trabalho. Agravado: Petróleo Brasileiro S/A. Relatora: Glória Regina Ferreira Mello: Rio de Janeiro, 08 de maio de 2006.

deste. Para o sindicato, a redação do código, ao orientar os empregados a manter a situação de normalidade de dívidas legalmente exigíveis, bem como a se abster de divulgar, por qualquer meio, críticas ao Banco não encontra amparo legal ou constitucional. A primeira questão suscitada, entretanto, foi quanto à legitimidade ativa do sindicato, reconhecida apenas em sede de recurso de revista:

(...) o Sindicato-autor, ao pleitear a declaração de nulidade de cláusulas constantes no código de conduta estabelecido pelo reclamado, evidenciou ser o interesse tutelado individual homogêneo, tendo em vista que suposto prejuízo teve gênese no mesmo fato.

Verificando-se, portanto, a existência de interesse individual homogêneo, é forçoso reconhecer a legitimidade do sindicato para propor ação coletiva, como substituto processual dos empregados que pertencem à categoria, em observância ao inciso III do art. 8º da Constituição Federal<sup>263</sup>.

Retornando os autos à Vara do Trabalho de origem para que fossem apreciados os pedidos formulados na inicial, a demanda foi julgada improcedente. Em recurso ordinário, a sentença foi mantida, pois entendeu o desembargador relator ter o texto caráter sugestivo, não obrigando condutas:

Por outro lado, os textos analisados não são imperativos e assim sendo não obrigam os trabalhadores, apenas sugerem condutas. Desse modo, não se vislumbra o noticiado prejuízo ao trabalhador mencionado pelo autor<sup>264</sup>.

A despeito do resultado improcedente, com relação ao qual, particularmente, se discorda, se trata de jurisprudência relevante, sobretudo devido à discussão instaurada a respeito da legitimidade ativa do sindicato para postular acerca de

<sup>263</sup> DISTRITO FEDERAL. Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. Configurada a hipótese de divergência jurisprudencial, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. O art. 8º, III, da Constituição Federal confere aos sindicatos legitimação plena para defender os interesses coletivos e individuais da categoria a qual representa, conforme determinação emanada do Supremo Tribunal Federal. Trata-se, no presente caso, de pleito relativo a direito individual homogêneo, decorrente da mesma origem, qual seja a legalidade de cláusulas constantes no código de conduta estabelecido pelo reclamado, evidenciando, portanto, a legitimidade do sindicato para atuar como substituto processual. Recurso de revista conhecido e provido. . Acórdão em recurso de revista nº 223440-51.2000.5.02.0037. Recorrente: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo. Recorrido: Banco do Brasil S/A. Relator: Walmir Oliveira da Costa: Brasília, 04 de março de 2009.

<sup>264</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. Acórdão em recurso ordinário nº 0223400-69.2000.5.02.0037. Recorrente: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo. Recorrido: Banco do Brasil S/A. Relator: Aníseo de Souza Gomes: São Paulo, 12 de julho de 2011.

códigos de conduta. Relativiza-se, assim, a unilateralidade e a voluntariedade tipicamente caracterizadoras desses instrumentos, de modo a se viabilizar o protagonismo dos trabalhadores.

Nesse estudo casuístico, foi possível observar, em síntese, que a jurisprudência brasileira ainda é tímida ao explorar o potencial protetivo dos códigos de conduta. Embora seja possível afirmar o reconhecimento desses instrumentos, inclusive muitas vezes como fontes de direito, é comum que assumam um papel secundarizado. As situações selecionadas e apresentadas acima avançam na problematização dos códigos e enfrentam questões importantes, principalmente quanto à efetividade desses mecanismos e à participação de outros atores em seus processos. Considerando-se a disseminação e a sofisticações dos códigos de conduta, conforme se demonstrou anteriormente, eles tendem a se tornar cada vez mais presentes nas discussões judiciais, trazendo à tona questões inéditas e demandando novas reflexões para o direito do trabalho.

## 5. CONCLUSÃO

Na contramão da vocação absoluta da modernidade jurídica, a emergência de diversas formas de manifestação do direito, particularmente nos últimos anos, enseja o repensar sobre o alcance do direito do trabalho em sua concepção clássica, cuja racionalidade é arraigada à noção de território. As relações de trabalho, que se desenvolvem, hodiernamente, a nível internacional, são reguladas por uma normatividade híbrida. A empresa transnacional protagoniza o cenário da economia globalizada e assume a centralidade dos processos de regulação do trabalho, tendendo a desenvolver modelos de gestão do trabalho próprios, os quais resultam da combinação entre regras advindas das fontes tradicionais do direito do trabalho e instrumentos normativos nascidos nos espaços da produção.

Embora não se ignore a existência de intensos debates a respeito da regulação que se dá para além do Estado, em especial aquela que ocorre no âmbito privado – debates cuja animosidade se justifica pelo sensato receio a possíveis práticas flexibilizatórias e de desregulamentação, sobretudo na cultura empresarial de evasão e imunidade – este trabalho partiu da premissa de que a existência de instrumentos reguladores não-estatais das relações de trabalho é, a despeito das possíveis críticas e elogios que lhes possam ser dirigidos, um fato. Torna-se, assim, inadiável a reflexão prospectiva a respeito dos processos de regulação do trabalho sob a perspectiva da proteção dos trabalhadores, notadamente diante dos déficits normativos a que a internacionalização da produção deu azo, e sobre os quais os instrumentos jurídicos tradicionais revelam sua insuficiência. Em meio à ascensão de constelações normativas, é necessário buscar novas possibilidades.

Com a produção internacionalizada, a transnacional se desvinculou dos limites impostos pelo território, ao qual se circunscrevem os sistemas jurídicos estatais. É a deslocalização da empresa transnacional que lhe dá condições de eleger os locais de produção de acordo com o contexto normativo que lhes caracteriza e com o seu grau de efetividade, aproveitando-se das diferenças comparativas entre os países em que se instala no que toca às condições trabalhistas. A responsabilidade da empresa se dissipa por seu complexo desenho organizacional e, graças a sua insubmissão geográfica, são originadas práticas trabalhistas completamente assimétricas no decorrer da cadeia produtiva.

Simultaneamente à expansão desses vazios de regulação, isto é, à difusão dessas práticas assimétricas, as transnacionais introduzem processos de autorregulação interna das relações de trabalho. Entre os diversos instrumentos que surgem nesse contexto, este trabalho optou por analisar os códigos de conduta, normas que integram o ideário da responsabilidade social da empresa e que possuem finalidade originariamente publicitária. Contudo, é inegável a disseminação desses códigos e, sobretudo, a sua sofisticação, que inclui, entre outros aspectos, a incorporação de declarações e tratados internacionais a seu texto, a auto-imposição da empresa ao cumprimento de padrões trabalhistas ao longo de sua cadeia, a previsão de mecanismos de controle de cumprimento de suas diretrizes e, num estágio ainda mais avançado, a negociação sindical para sua elaboração, implementação e cumprimento, a exemplo do que ocorre com os acordos-marco globais.

Nesse sentido, os códigos são peças importantes na promoção de um núcleo mínimo de garantias trabalhistas por toda a rede, em combate às práticas díspares, e reforçam a noção de que todos os degraus hierárquicos de subcontratação devem estar de acordo com padrões éticos de equidade no tratamento da questão social<sup>265</sup>. Operam, portanto, a clara sofisticação da relação de emprego direta e a ampliação da responsabilidade da empresa sobre os trabalhadores indiretos, pertencentes a toda a cadeia produtiva<sup>266</sup>. Assim, não se pode ignorar que os códigos de conduta têm desempenhado um relevante papel na promoção de padrões internacionais; na negociação salarial com sindicatos internacionais – munindo os trabalhadores de maior poder de barganha; e no enfrentamento às mais abjetas formas de exploração do trabalho.

No decorrer do trabalho, se constatou, todavia, a escassez de estudos no Brasil referentes aos códigos de conduta e ética e aos acordos-marco. Frente à ausência de bibliografia nacional que referencie o tema, é também sintomática a inexistência de estudos voltados à análise dos códigos de conduta elaborados por multinacionais brasileiras, a despeito da expansão destas no mercado internacional, conforme mencionado alhures. Ainda, a necessidade de bancos de dados voltados à concentração desses instrumentos de autorregulação, a exemplo de experiências

---

<sup>265</sup> CARDOSO, L. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa de Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho, p. 287.

<sup>266</sup> CARDOSO, L. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa de Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho, p. 294.



estrangeiras, com vistas à compilação e à publicização dos documentos e à sistematização dos estudos.

O trabalho se propôs, então, ao estudo de alguns desses mecanismos, tendo preferido os códigos de conduta unilaterais aos negociados, em razão de sua adoção ser mais comum. Da análise relacional empreendida, foi possível inferir a persistência do fator publicitário na elaboração dos códigos de conduta, o que se revela através da expressa preocupação de vários códigos em destacar e reforçar suas práticas anti-corrupção empresarial, em razão dos escândalos atualmente noticiados no país. Os códigos de conduta absorvem aspectos do contexto sócio-econômico em que se inserem e, a partir daí, projetam normas com vistas à aceitação pública.

Além disso, foi possível constatar a heterogeneidade dos códigos de conduta, porquanto coexistem instrumentos que se assemelham aos regulamentos de empresa e códigos que incorporam elementos mais sofisticados, a exemplo da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, fixando padrões de direitos aplicáveis aos trabalhadores de toda a cadeia de produção. Nesse núcleo de direitos fundamentais previsto nos códigos é comum que constem os direitos individuais, como a não discriminação e a vedação ao trabalho infantil. Os direitos coletivos, todavia, são, quando presentes, de tratamento frágil e superficial. Não se verificou, ainda, preocupação em que os trabalhadores passassem a integrar o processo de elaboração desses instrumentos, impasse que, como descrito no capítulo dois, é superado pela emergência dos acordos-marco globais.

Conquanto prejudicadas a participação sindical durante o processo de elaboração e até mesmo a garantia de direitos coletivos nos códigos consultados, não se pode afirmar a inexistência de participação desse sujeito nos processos de autorregulação do trabalho realizados pela empresa. Conforme se observou em estudo jurisprudencial, tais atores figuram em outros momentos, reivindicando a legitimidade ativa para litigar sobre as cláusulas dos códigos de conduta, o controle de legalidade e de constitucionalidade sobre esses instrumentos e a efetiva implementação de seus dispositivos pelas transnacionais. De modo geral, contudo, se constatou que o Judiciário ainda é tímido ao explorar o potencial protetivo dos códigos de conduta, infelizmente, evocando-os muito mais reiteradamente para discutir a ocorrência ou não de justa causa em rescisões contratuais trabalhistas.

Em síntese, a regulação operada pelas empresas transnacionais sobre as relações de trabalho através dos códigos de conduta é tema de contornos ainda turvos e, no Brasil, de escassa bibliografia. Este trabalho, por vezes em um tom mais ensaístico, buscou identificar algumas pistas nesse processo que desafia o propósito protetivo do direito do trabalho, ainda que sem a pretensão de oferecer soluções. Desenhar a cartografia da juridificação contemporânea exige que os olhares estejam atentos às práticas trabalhistas desenvolvidas pelas transnacionais e aos instrumentos que pululam em seu interior.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo.

ARREBOLA, José Soler. *Los acuerdos marco internacionales suscritos por empresas españolas: encuadriamiento e caracterización general*. In: **La dimensión laboral dela internacionalización de la empresa española: uma visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas**. RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti (Org.) Madrid: Cinca, 2014.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as consequências humanas. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

\_\_\_\_\_. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BAYLOS, Antonio. **Códigos de conducta y acuerdos – marco de empresas globales**: apuntes sobre su exigibilidad jurídica. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2005, nº 12. Disponível em: [http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/doku/bat/codigos\\_deconducta.pdf](http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/doku/bat/codigos_deconducta.pdf). Acesso em 05 de outubro de 2015.

\_\_\_\_\_. **Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales**. Cuadernos de Relaciones Laborales, 2009, núm. 27

BECK, Ulrich. **O que é globalização?** Equívocos do globalismo: resposta à globalização. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CARDOSO, Luciane. Códigos de conduta, responsabilidade empresarial e direitos humanos dos trabalhadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 1, p. 81-105, jan./jun. 2003. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/3845>. Acesso em 13 de julho de 2015.

\_\_\_\_\_. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho. 2003. 332 p. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná.

**COMMON ViewPoint BSN/IUF of 23 August 1988**. Disponível em: [http://www.ewcdb.eu/show\\_agreement.php?agreement\\_ID=725](http://www.ewcdb.eu/show_agreement.php?agreement_ID=725). Acesso em 04 de julho de 2015.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

COMMISSION Staff Working Document. **Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue**. Bruxelas, 10/09/2012. Comissão das Comunidades Europeias. Disponível em: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPagId=214>>. Acesso em 14 de julho de 2015.

COSTA, Pietro. **Soberania, representação e democracia**: ensaios de história do pensamento jurídico. Curitiba: Juruá, 2010.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Globalização e direito do trabalho. **Direito e democracia**: Revista do Centro de Ciências Jurídicas – ULBRA. Vol. 1. Número 1. 1º semestre de 2000.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, marketing o Derecho?*. **Derecho PUCP**, Norteamérica, jul. 2010. Disponível em: <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3012/3354>>. Acesso em: 4 de maio de 2015.

FARIA, José Eduardo. **Direito e conjuntura**. São Paulo: Saraiva, 2008

\_\_\_\_\_. **O direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 1999.

FERREIRA, António Casimiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais. In: **A Globalização e as Ciências Sociais**. SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2002.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL (FDC). **Ranking FDC das transnacionais 2015**: a capacidade de adaptação cultural das empresas brasileiras no mundo. Disponível em: <<http://www.fdc.org.br/blogespacodialogo/Lists/Postagens/Post.aspx?ID=451>>. Acesso em 15 de setembro de 2015.

GALLIN, Dan. *Acuerdos marco internacionales: una nueva valoración*. In: **Diálogo social y acuerdos transfronterizos: ¿un marco global emergente de relaciones industriales?** PAPADAKIS, Konstantinos (Editor). OIT, 2008.

GARCÍA, Rosa María Morato. *Código de comportamiento ético para directivos y trabajadores de la empresa multinacional*. In: **La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas**. RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti (Org.) Madrid: Cinca, 2014.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GROSSI, Paolo. **Primeira lição sobre direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2008

HESPANHA, António Manuel. **Pluralismo jurídico e direito democrático**. São Paulo: Annablume, 2013.

HOBSBAWN, Eric J. **A era dos impérios**: 1875-1914. 5ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

\_\_\_\_\_. **Nações e nacionalismo desde 1780**: programa, mito e realidade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

IANNI, Octavio. **Teorias da globalização**. 12<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

JENKINS, Rhys. **Corporate codes of conduct: self-regulation in a global economy**. Disponível em: <[http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/\\$file/jenkins.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/$file/jenkins.pdf)>. Acesso em 04 de julho de 2015.

LIMA, Abili Lázaro Castro. **Globalização econômica, política e direito: análise das mazelas causadas no plano político-jurídico**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

LIVRO Verde. **Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas**. Bruxelas, 18/07/2001. Comissão das Comunidades Europeias. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:5201DC0366&qid=1433318086120&from=EM>>. Acesso em 14 de julho de 2015

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva**, São Paulo: LTr, 2009.

MANGARELLI, Cristina. **Códigos de conducta: en el marco de La Responsabilidad Social de la Empresa**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitária, 2009.

MASALIAS, Cecilia Garavito. *Mercado de Trabajo, Empresas Transnacionales y Responsabilidad Social Empresarial*. In: **La dimensión laboral de La internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas**. RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti (Org.) Madrid: Cinca, 2014.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição na produção capitalista: Os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e a subordinação no contexto da mundialização**. 2001, 566 p. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de Barcelona.

OECD. **Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of their Contents**, OECD Working Papers on International Investment, 2001/06, OECD Publishing. Disponível em: <[http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/codes-of-corporate-conduct\\_206157234626](http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/codes-of-corporate-conduct_206157234626)>. Acesso em 04 de julho de 2015.

OIT. **Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao\\_oit\\_547.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf)>. Acesso em: 04 de julho de 2015.

OIT. **Examen General de los acontecimientos globales y de las actividades de la Oficina en relación con los Códigos de Conducta, el etiquetado social y otras iniciativas del sector privado que revisten importancia para las cuestiones laborales**. Conselho de Administração. 273<sup>o</sup> reunião. Grupo de Trabajo

sobre las Dimensiones Sociales da Liberalización del Comercio Internacional. Ginebra, 1998. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb273/sdl-1.htm>>. Acesso em 07 de fevereiro de 2015.

PAPADAKIS, Konstantinos. *Acuerdos marco internacionales como elementos de um marco transfronterizo de relaciones industriales*. In: **Diálogo social y acuerdos transfronterizos: ¿un marco global emergente de relaciones industriales?** PAPADAKIS, Konstantinos (Editor). OIT, 2008.

RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. *Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas*. In: **La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas**. RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti (Org.) Madrid: Cinca, 2014

\_\_\_\_\_. **La tutela de los derechos fundamentales del trabajo em las cadenas de produccion de las empresas multinacionales**. Disponível em: <<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/dft-y-empresas-multinacionales-wsanguinetti.pdf>>. Acesso em 4 de julho de 2015.

\_\_\_\_\_. *Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún em construcción*. **Lex Social: Revista de Derechos Sociales**, v. 5, n. 2, p. 180-201, jun. 2015. ISSN 2174-6419. Disponível em: <[http://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/1434](http://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1434)>. Acesso em 05 de outubro de 2015.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 10ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.

\_\_\_\_\_. **Toward a new common sense: Law, science and politics in the paradigmatic transition**. Disponível em: <<http://www.boaventuradesousasantos.pt/pages/pt/livros/toward-a-new-common-sense-law-science-and-politics-in-the-paradigmatic-transition.php>>. Acesso em 15 de julho de 2015.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2010.

SOBCZAK, André. *Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales em el campo de la responsabilidad social de las empresas*. In: **Diálogo social y acuerdos transfronterizos: ¿un marco global emergente de relaciones industriales?** PAPADAKIS, Konstantinos (Editor). OIT, 2008.

TEJEDOR, José Antonio Baz. *La ética de las empresas transnacionales*. In: **La dimensión laboral de La internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas**. RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti (Org.) Madrid: Cinca, 2014.

## CÓDIGOS DE CONDUTA CONSULTADOS:

CÓDIGO DE CONDUTA ARTECOLA. Disponível em: <[http://www.empresasartecola.com.br/uploads/editor/files/Codigo%20de%20Conduta\\_publicacao.pdf](http://www.empresasartecola.com.br/uploads/editor/files/Codigo%20de%20Conduta_publicacao.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE CONDUTA BRASKEM. Disponível em: <[http://www.braskem.com/Portal/Principal/Arquivos/ModuloHTML/Documentos/1165/A\\_F-CodigoBraskemPortugues-20150430-visualizacao.pdf](http://www.braskem.com/Portal/Principal/Arquivos/ModuloHTML/Documentos/1165/A_F-CodigoBraskemPortugues-20150430-visualizacao.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CODIGO DE CONDUTA CAMARGO CORREA. Disponível em: <<http://www.camargocorrea.com.br/grupo-camargo-correa/grupo/codigo-de-conduta.html>>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE CONDUTA CONSTRUTORA NORBERTO ODERBRECHT. Disponível em: <[http://odebrecht.com/sites/default/files/codigo\\_de\\_conduta\\_-\\_visualizacao.pdf](http://odebrecht.com/sites/default/files/codigo_de_conduta_-_visualizacao.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL INTERCEMENT. Disponível em <<http://www.intercement.com/files/pdf/portugues-br/codigo-de-conduta.pdf>>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA BEMATECH. Disponível em: <[http://ri.bematech.com.br/bematech2013/web/arquivos/Codigo\\_de\\_Conduta\\_Etica.pdf](http://ri.bematech.com.br/bematech2013/web/arquivos/Codigo_de_Conduta_Etica.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA BRADESCO. Disponível em: <<http://www.bradescom.com.br/abertura.html>>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

GUIA DE CONDUTA ÉTICA DAS EMPRESAS RANDON. Disponível em: <[http://www.mzweb.com.br/Randon/web/arquivos//Randon\\_Guia\\_Conduta\\_Etica\\_090\\_512.pdf](http://www.mzweb.com.br/Randon/web/arquivos//Randon_Guia_Conduta_Etica_090_512.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA ELIANE. Disponível em: <<http://www.eliane.com/download/eliane-codigo-de-conduta-etica.pdf>>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE CONDUTA GRUPO TAVEX. Disponível em <<http://www.santistaworksolution.com.br/docs-santista/Tavex-Web.pdf>>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE CONDUTA NATURA. Disponível em: <<http://natu.infoinvest.com.br/ptb/104/CdigodeConduta.pdf>>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE CONDUTA PARA FORNECEDORES BRF. Disponível em: <[http://www.brf-global.com/brasil/sites/default/files/responsabilidade-corporativa-outras\\_iniciativas-diretrizes-codigo-fornecedores.pdf](http://www.brf-global.com/brasil/sites/default/files/responsabilidade-corporativa-outras_iniciativas-diretrizes-codigo-fornecedores.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015.



CÓDIGO DE CONDUTA VOTORANTIM. Disponível em <[http://votorantim.mzweb.com.br/votorantim/web/arquivos/codigo\\_conduta\\_ptb.pdf](http://votorantim.mzweb.com.br/votorantim/web/arquivos/codigo_conduta_ptb.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA BRF. Disponível em: <[http://ri.brf-global.com/conteudo\\_pt.asp?idioma=0&tipo=52104&conta=28&id=195604](http://ri.brf-global.com/conteudo_pt.asp?idioma=0&tipo=52104&conta=28&id=195604)>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DURATEX. Disponível em: <[http://www.duratex.com.br/ri/pt/Governanca/Regulamento\\_Políticas.aspx](http://www.duratex.com.br/ri/pt/Governanca/Regulamento_Políticas.aspx)>. Acesso em: 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA EMBRAER. Disponível em <[http://www.embraer.com.br/compliance/pdfs/integra658922\\_PORT\\_Online-Code.pdf](http://www.embraer.com.br/compliance/pdfs/integra658922_PORT_Online-Code.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA MAGNESITA. Disponível em <<http://ri.magnesita.com/show.aspx?idCanal=LajhhB5sxeYkKXVip947tg>>==>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA MV. Disponível em<<http://www.mv.com.br/pt/sobre-a-mv/governanca-corporativa>>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA TOTVS. Disponível em: <<http://ri.totvs.com.br/ptb/9/C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20e%20Conduta%20TOTVS%20-%20CODEC%20-%20Port%20v003.pdf>>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA TUPY. Disponível em: <[https://www.canalconfidencial.com.br/eticatupy/files/CodigodeEticaTupy2014\\_portuguesWEB.pdf](https://www.canalconfidencial.com.br/eticatupy/files/CodigodeEticaTupy2014_portuguesWEB.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015

CÓDIGO DE ÉTICA ULTRA. Disponível em: <<http://www.ultra.com.br/ri/Show.aspx?IdMateria=pmkxvbl4j4pbZL4GY4VbTg>>==>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA VALE. Disponível em <[http://www.vale.com/PT/aboutvale/ethics-and-conduct-office/code-of-ethics/Documents/codigo-conduta-etica/vale\\_0238\\_cod\\_conduta\\_DIGI\\_final\\_ls.pdf](http://www.vale.com/PT/aboutvale/ethics-and-conduct-office/code-of-ethics/Documents/codigo-conduta-etica/vale_0238_cod_conduta_DIGI_final_ls.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

CÓDIGO DE ÉTICA ITAÚ UNIBANCO. Disponível em: <<https://www.itaubank.com.br/arquivosstaticos/RI/pdf/CodigoEtica2013.pdf?title=C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20do%20Ita%C3%BA%20Unibanco>>. Acesso em 04 de setembro de 2015.



GUIA DE CONDUTA DA PETROBRAS. Disponível em: <  
<http://www.investidorpetrobras.com.br/pt/governanca-corporativa/instrumentos-de-governanca/guia-de-conduta-da-petrobras>>. Acesso em 04 de setembro de 2015

MANUAL DE CONDUTA ÉTICA JBS. Disponível em: <  
[http://jbss.infoinvest.com.br/fck\\_temp/11\\_1/file/Manual%20de%20Conduta%20%C3%89tica%20JBS%20SA.pdf](http://jbss.infoinvest.com.br/fck_temp/11_1/file/Manual%20de%20Conduta%20%C3%89tica%20JBS%20SA.pdf)>. Acesso em: 04 de setembro de 2015.

POLÍTICA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO KLABIN. Disponível em <  
<https://www.klabin.com.br/media/1473/direitosfundamentaisnasreltrabalho.pdf>>. Acesso em 04 de setembro de 2015.

PRINCÍPIOS DE CONDUTA E ÉTICA ALPARGATAS. Disponível em: <  
[http://www.alpargatas.com.br/PRINCIPIOS\\_DE\\_CONDUTA\\_E\\_ETICA.pdf](http://www.alpargatas.com.br/PRINCIPIOS_DE_CONDUTA_E_ETICA.pdf)>. Acesso em 04 de setembro de 2015.